Die Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

juristischen Fakultät

der

Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen

vorgelegt von

Konrad Müller
Referendar aus Eckenhaid in Mittelfr.

Approbiert am 26. November 1937.

Buchdruckerei M. Krahl, Erlangen-Bruck
1937

038/7

Dekan: Prof. Dr. jur. August Köhler.
Referent: Professor Dr. jur. Eugen Locher.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meinen lieben Eltern

in Dankbarkeit gewidmet!

Inhalts-Uebersicht.

Seite

I. Kapitel.

Einleitung 1

II. Kapitel.

Die Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte im einzelnen . 4

§ 1. Die Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte zu § 36 Abs. 1 S. 1 AOG. 8

§ 2. Die Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte zu § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 1 AOG. 9

§ 3. Die Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte zu § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 2 AOG. 37

§ 4. Die Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte zu § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 3 AOG. 43

III. Kapitel.

Würdigung und Kritik der Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte 52

Schrifttum.

Bussmann: Der Verstoß gegen die soziale Ehre. Berlin, Leipzig 1936.

Daeschner: Grenzen der Ehrengerichtsbarkeit. Amtliche Mitteilungen des Treuhänders der Arbeit. Jahrgang 2, Nr. 32 u. 34.

Denecke: Die soziale Ehrengerichtsbarkeit. Juristische Wochenschrift 1934, S. 1009ff.

Dersch: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar 1934.

Doerner: Die Verletzungen der sozialen Ehre. Deutsches Arbeitsrecht, 1934, S. 241ff.

Egloff: Wesen und Wirken der sozialen Ehrengerichtsbarkeit. Die nationale Wirtschaft, 4. Jahrgang, Heft 5, Mai 1936.

Gusko: Sinn und Ziel der sozialen Ehrengerichtsbarkeit. Grundsätze der Urteilsfindung des Reichsehrengerichtshofes. Mon. Schr. für Nationalsozialistische Sozialpolitik. 3. Jahrgang, Heft 8, Mai 1936.

Hueck-Nipperdey-Dietz: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar 1934.

Mansfeld-Pohl: Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar 1934.

Norden: Geltungsbereich und Sinn der Ehrengerichtsbarkeit. Die Grundzüge des Reichsehrengerichtshofes. Soziale Praxis. Zentralblatt für Sozialpolitik und Wohlfahrtspflege. 44. Jahrgang, 21. 3. 35, Heft 47, Spalte 1354.

Arbeitsrechtssammlung (ArbRSamml.).

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41533908_0165

Alles gesetzte Recht ist nur ein Versuch, richtiges Recht zu setzen.

Stammler.

I. Kapitel.

Einleitung.

Der Durchbruch des Nationalsozialismus hat eine tiefgreifende Aenderung in den Anschauungen über staatliches und soziales Zusammenleben mit sich gebracht. Das mußte sich notwendig in besonderem Maß auswirken in der rechtlichen Gestaltung des Arbeitsverhältnisses. Steht doch, um mit Dersch[1]) zu reden, im Mittelpunkt des neuen deutschen Staatswesens die Arbeit, d. h. der arbeitstätige Mensch. Die neue Auffassung der schaffenden Arbeit hat ihren Niederschlag in einer Reihe von Gesetzen gefunden, durch die das gegenseitige Verhältnis der Arbeitstätigen auf der Grundlage der neuen Gedanken neu geregelt worden ist. Das Kernstück nationalsozialistischer Gesetzgebung, nach dem sich fortan das Leben der arbeitenden Gemeinschaft zu vollziehen hat, ist das Gesetz vom 20. Januar 1934, das sich zwar nur Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit nennt, tatsächlich aber die Grundlagen des Arbeitsrechts umgestaltet. Es beseitigt die Vertreter des Klassenkampfgedankens, die Organisationen und Betriebsräte und das auf ihrer Tätigkeit beruhende kollektive Recht. Es macht zur Grundlage des Arbeitsverhältnisses die Betriebsgemeinschaft, in der die in dem Betriebe Tätigen, nicht nur äußerlich verbunden, sondern zu einer Schicksalsgemeinschaft zusammengeschlossen sind, selbst Teile eines Organismus mit eigenem Leben und eigenen Gesetzen werden, eine Gemeinschaft bilden,

1) Siehe DAR. 1935 S. 281.

in der sich die Pflichten der einzelnen Mitglieder nicht auf einzelne Leistungen, Arbeit und Zahlung des Lohnes beschränken, sondern von jedem einzelnen ein Aufgehen in das Gemeinschaftswohl und den Gemeinschaftswillen verlangt wird. Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (AOG). hat die soziale Ehre in den Mittelpunkt des sozialen Handelns und Geschehens gerückt. Zur Achtung der sozialen Ehre jedes Arbeitskameraden sollen alle Volksgenossen gebracht werden, die durch das Zusammenarbeiten in einem Betrieb miteinander verbunden sind. Förderung der Betriebszwecke und des gemeinsamen Nutzens von Volk und Staat ist nach § 1 der Zweck der gemeinsamen Arbeit, Führung und Unterordnung, aber auch Vertrauen und gegenseitige Treue und damit auch Verbannung des Eigennutzes sind die Kennzeichen des neuen Arbeitsverhältnisses. Diese neue Gemeinschaft begründet allerdings sowohl bei den Unternehmern wie bei den Arbeitnehmern Pflichten, deren Erfüllung im neuen Staate Ehrensache ist.

So schön diese Gedanken des neuen Gesetzes sind, so sehr setzen sie auf seiten der Betriebsunternehmer und auf seiten der Gefolgschaftsangehörigen zu ihrer Verwirklichung Menschen voraus, die entsprechend erzogen sind und sich bei ihrem Handeln einer von materiellen Interessen losgelösten ständigen Selbstkritik unterziehen. Solche Menschen sind heute noch eine Seltenheit, wie die Praxis der sozialen Ehrengerichte, die sich mit erheblichen Verfehlungen gegen die neue soziale Ehrenordnung beschäftigen müssen, ergibt. Denn die Erfüllung dieser neuen sozialen Pflichten erfordert sowohl bei den Unternehmern wie bei den Arbeitnehmern einen völligen Gesinnungswandel, der nicht befohlen und auch nicht von heute auf morgen vor sich gehen kann, nachdem mehrere Menschenalter hindurch der Eigennutz zum Grundsatz erhoben, jeder Gemeinschaftsgeist in den Betrieben verpönt war und der Klassengegensatz in der Lehre vom sozialen Gegenspieler zur Grundlage der Arbeitsverfassung gemacht war. Es werden immer wieder Rückfälle in den alten Geist des

Eigennutzes und Mißtrauens vorkommen, zumal bei der Frage der Entlohnung, der Gewährung eines gerechten Anteils an dem Gewinn der gemeinsamen Arbeit Meinungsverschiedenheiten unausbleiblich sind. Der Gesetzgeber hat daher die Erziehung zu dem neuen Gemeinschaftsgeist nicht nur der Partei und der Arbeitsfront überlassen, sondern selbst Vorsorge dagegen getroffen, daß nicht nur solche Verstöße die Verbundenheit zwischen Unternehmer und Arbeitnehmer untergraben, die alte Gegnerschaft aufrecht erhalten oder wieder geweckt wird. Zu dem Zweck hat er einmal dem Treuhänder der Arbeit in § 16 AOG. das Recht gegeben, in das alleinige Entscheidungsrecht des Führers einzugreifen, wenn dessen Entscheidungen mit den wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen des Betriebes nicht vereinbar erscheinen. Vor allem hat er aber in seinem vierten Abschnitt über die soziale Ehrengerichtsbarkeit Vorsorge dafür getroffen, daß Verstöße gegen die Pflichten aus der Gemeinschaft geahndet werden, durch Warnungen und Strafen erzieherisch auf die Mitglieder der Gemeinschaft eingewirkt, äußerstenfalls den Betriebsangehörigen ihre den Gemeinschaftsgeist und das gemeine Wohl gefährdende Tätigkeit unterbunden wird. Diese Aufgabe obliegt den Organen der sozialen Ehrengerichtsbarkeit. Solche sind die Ehrengerichte im weiteren Sinne und der Treuhänder der Arbeit. Ehrengerichte im weiteren Sinne sind die Ehrengerichte im engeren Sinne und der Reichsehrengerichtshof. Um diese handelt es sich im folgenden, wenn von der Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte die Rede ist.

Die sozialen Ehrengerichte entscheiden auf Antrag des Treuhänders der Arbeit und sind mit einem richterlichen Beamten, einem Betriebsführer und einem Vertrauensmann besetzt. Gegen die Urteile der Ehrengerichte, die in jedem Treuhänderbezirk bestehen, ist Berufung an den Reichsehrengerichtshof in Berlin zulässig, wenn eine festgesetzte Geldstrafe 100 Mk. übersteigt, wenn auf eine der schwersten Strafen (Aberkennung der Befähigung, ferner Betriebsführer oder Vertrauensmann zu sein, Ent-

fernung vom bisherigen Arbeitsplatz) erkannt wurde, sowie ferner in jedem Falle, wenn der Treuhänder der Arbeit es beantragt. Die Strafen, die das Ehrengericht festsetzen kann, reichen von Warnung über Verweis und Ordnungsstrafe bis zu 10000 Reichmark, bis zu der schon erwähnten Strafe der Aberkennung der Betriebsführer- bezw. Vertrauensmann-Eigenschaft und der Entfernung vom Arbeitsplatz.

An der Erziehung der Menschen zu dem unbedingt nötigen Umschwung in der Gesinnung nach Möglichkeit mitzuarbeiten und in den Entscheidungsgründen ganz offen und rückhaltslos aufzuzeigen, woran es noch fehlt und in welcher Hinsicht die Grundsätze nationalsozialistischen Handelns außer acht gelassen worden sind, ist eine hohe Aufgabe der sozialen Ehrengerichtsbehörden. Die folgenden Darlegungen sollen und können nur ein kurzer Streifzug durch die wenn auch junge, so doch reichhaltige Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte sein, die vielleicht in dieser oder jener Hinsicht Anlaß zum Nachdenken gibt.

II. Kapitel:

Die Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte im einzelnen.

Vorbemerkungen.

In jedem Umbruch von Auschauungen liegt ein gewisses Wagnis. Ein solches ergibt sich gerade aus dem nicht hinwegzudenkenden Widerspruch zwischen der vorhandenen Einstellung der Produkte einer jahrzehntelangen Gewerkschaftspolitik und der vom Nationalsozialismus geforderten neuen Gesinnung; denn diese Gesinnung läßt sich weder befehlen noch mit strengen Strafen in die Menschen hineinzwingen, sondern muß immer nur die Folge

einer langen Erziehungsarbeit sein, wenn man nicht in den Fehler der Ueberschätzung des staatlichen Zwanges verfallen will. Wenn der Nationalsozialismus — und hier handelt es sich doch um ihn und die Verwirklichung seiner Ziele — jemals mit Zwang und Strafe für seine Ideen geworben hätte, so wäre niemals aus ihm die beherrschende, auf der Werbekraft der Idee beruhende, freiwillige Schicksalsgemeinschaft des ganzen Volkes geworden. Fanatisches Einsetzen für die als richtig erkannten Ziele läßt sich nicht befehlen oder gar mit Gewalt erreichen. Entscheidend ist hier nur die Ueberzeugung. Man überzeugt aber nicht mit dem Schwerte in der Hand.

Die neuen Grundsätze des sozialen Rechts können nur dann Anklang und vor allem Wirklichkeit werden, wenn in die Herzen aller schaffenden Menschen die neue Weltanschauung hineingetragen wird und sich alle bemühen, in heiligstem Ernste ihr Leben auf die neuen Gedanken der Ehre und Kameradschaft umzustellen. Ein Umbruch der Gesinnung kann nicht von außen, sondern nur von innen heraus vollzogen werden, und dies geht nicht von heute auf morgen. Der Führer des Betriebes sowie die Gefolgschaftsangehörigen sollten zunächst die Möglichkeit haben, sich freiwillig auf die neue soziale Ordnung einzustellen. Die sozialen Ehrengerichte, die mit dem 1. Mai 1934 errichtet worden sind, wurden daher in den ersten Monaten ihres Bestehens nur mit wenigen Fällen befaßt. Vom Herbst 1934 ab sind dann in steigendem Maße Verurteilungen durch die sozialen Ehrengerichte erfolgt. Seit etwa zwei Jahren ist es damit aber offensichtlich ruhiger geworden. Dies ist kein Zufall. Von maßgebender Stelle[1]) ist wiederholt und mit Nachdruck auf die eigentliche Aufgabe der sozialen Ehrengerichte hingewiesen und deren Betätigungsgebiet abgegrenzt worden. Darnach ist es nicht Aufgabe der sozialen Ehrengerichte, „kleinliche Einzelfälle unanständigen und unso-

1) Daeschner, Treuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Berlin-Brandenburg, Grenzen der Ehrengerichtsbarkeit, Amtl. Mitteil. des Treuhänders, Jahrgang 2, Nr. 32 und 34.

zialen Verhaltens, wie sie im täglichen Leben zwar nicht vorkommen sollen, sich aber bei der Natur der Menschen heute immer wieder ereignen, vor ihr Forum zu ziehen". Aufgabe der sozialen Ehrengerichte ist es vielmehr, ausschließlich und allein da sich einzusetzen, wo eine allgemeine unsoziale Gesinnung, wo eine mit den heutigen sozialen Anschauungen unvereinbare Grundeinstellung die Ursache von Verfehlungen bildet. Eine aus sachlichen Beweggründen erfolgende Handlung gelangt niemals vor die sozialen Ehrengerichte. Streitigkeiten, die sich aus dem Arbeitsverhältnis gelegentlich immer wieder ergeben werden, Meinungsverschiedenheiten über die Tragweite von Bestimmungen einer Tarifordnung oder einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung gehören auch weiterhin vor die Arbeitsgerichte, die keinesfalls durch die Ehrengerichte verdrängt und ersetzt werden sollen. Ebenso ist die Bestrafung krimineller Verfehlungen nach wie vor Sache der Strafgerichte. Die bloße Beleidigung, selbst eine Tätlichkeit, fällt noch nicht in den Zuständigkeitsbereich der sozialen Ehrengerichtsbarkeit. Ihre Organe sind vielmehr nur dann anzugehen, wenn zu der Tat hinzutritt die asoziale Gesinnung, der Mißbrauch der Machtstellung, die versteckte Böswilligkeit, die dünkelhafte Mißachtung oder der soziale Unverstand. Ein Urteil eines sozialen Ehrengerichts zielt immer ab auf das Gesinnungsmoment. Denn nicht die strafwürdige Tat als solche, sondern die der Verwirklichung der Betriebsgemeinschaft entgegenstehende, sich vielfach in solchen Tatbeständen offenbarende asoziale Einstellung soll durch das besondere Instrument der sozialen Ehrengerichtsbarkeit getroffen werden. Gerade die Verbindung von Straftatbestand und Gesinnung ist das wesentliche Kennzeichen der neuen Ehrengerichtsbarkeit. Wenn es an der rechten Gesinnung fehlt und es aus diesem Grund zu Verstößen gegen die soziale Ehre kommt, dann soll eine Strafe des sozialen Ehrengerichts auf den rechten Weg weisen. Dessen Strafen haben also nicht so sehr den Zweck der Sühne wie den der Erziehung und der Abschreckung. Erst dort, wo sich eine Erziehung, als

aussichtslos erweist, gewinnt die Ehrengerichtsbarkeit den Charakter der Sühne mit dem Ziel der Ausmerzung derjenigen aus dem Gemeinschaftsleben, die sich durch ihr Verhalten als absolut unwürdig gezeigt haben, weiter daran teilzunehmen. Wenn nach einem berühmten Ausspruch von Kant nichts gut ist, als allein der gute Wille, so darf dieses Wort dahin erweitert werden, daß auch im tiefsten Grunde nichts radikal schlecht ist als allein der schlechte Wille. Alles andere kann Straucheln, Verirrung sein, ein Sichvergreifen in Ton und Mittel, vielleicht bedauerlich, aber doch letzten Endes entschuldbar. Ein Mißton kann sich immer einmal ergeben. Daher soll nicht jede Verletzung der sozialen Ehre ehrengerichtlich verfolgt werden; es werden nur grobe Verstöße von den Ehrengerichten gesühnt. Derartige Verstöße liegen nach dem Wortlaut des Gesetzes vor, wenn die Tatbestände des § 36 Abs. 1 S. 2. Ziff. 1—4 AOG. erfüllt sind. Es soll hier nicht auf die Streitfrage eingegangen werden, ob § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 1—4 AOG. die unter Strafe gestellten Vergehen erschöpfend regelt, oder ob in den Tatbeständen des § 36 Abs. 1 S. 1 Ziff. 1—4 AOG. nur eine beispielsweise Aufzählung zu erblicken ist. Desgleichen soll nicht geprüft werden, ob auch aus der allgemeinen Bestimmung des § 35 a. O. die Verurteilung hergeleitet werden kann [1]). Auf jeden Fall müssen die Schranken der vom nationalsozialistischen Staat geschaffenen Gesetze eingehalten werden. Das Arbeitsordnungsgesetz hat die Verletzung der sozialen Pflichten vorerst ausdrücklich auf besonders herausgestellte Fälle gröblicher Art beschränkt und damit unmißverständlich zum Ausdruck gebracht, daß eine Aus-

1) Die Beschränkung der ehrengerichtlichen Verfolgung auf einzelne Straftatbestände erfolgte vor allem aus der Erwägung, daß zu der für 20 Millionen schaffender Menschen neu geschaffenen sozialen Ehrengerichtsbarkeit erst einmal praktische Erfahrungen gesammelt werden müssen, und abzuwarten bleibt, wie weit die Angehörigen der Betriebsgemeinschaft sich selbst zur ehrenhaften Gesinnung erziehen. „Die Einführung der Ehrengerichtsbarkeit ist ein Versuch und erst die kommende Zeit wird lehren, ob eine Erweiterung der Straftatbestände erforderlich ist. Mansfeld-Pohl, 1934, S. 399.

dehnung auf andere leichtere Fälle dem Willen des Gesetzgebers nicht entspricht[2]). Man soll überhaupt als Grundsatz festhalten, daß es der Betriebsverbundenheit wenig dient, wenn bei jeder Gelegenheit der Richter in Anspruch genommen wird. Mancher Vorwurf wird sich bei freimütiger Aussprache als bloßes Mißverständnis erweisen, das durch ein offenes Wort leicht zu bereinigen ist. Es ist die wichtigste Aufgabe der Vertrauensmänner, möglichst allen Hader schon in der Vertrauenssphäre der Betriebsgemeinschaft beizulegen und zu überbrücken. Denn der Zweck der sozialen Ehrengerichtsbarkeit, die Verbundenheit aller Betriebsangehörigen zu sichern, müßte gerade ins Gegenteil umschlagen, wollte man bei jeder kleinen Pflichtverletzung ein Verfahren einleiten.

§ 1. Die Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte zu § 36 Abs. 1 S. 1 und 2 AOG.

Hiermit kommen wir zu der eigentlichen Aufgabe der vorliegenden Arbeit, nämlich in welchen Handlungen die sozialen Ehrengerichte gröbliche Verletzungen der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten, die als Verstöße gegen die soziale Ehre zu sühnen sind, erblicken. Um die Darstellung der Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte übersichtlicher zu gestalten, empfiehlt es sich, diese nicht nach der Folge der Entscheidungen, sondern nach bestimmten Gesichtspunkten zu betrachten. Es ist bereits hervorgehoben worden, daß nicht jede Verletzung der sozialen Ehre ehrengerichtlich verfolgt werden kann, sondern daß lediglich die unanständige, asoziale und gemeine Gesinnung, wie sie sich in den im § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 1—4 AOG. genannten typischen Taten äußert, getroffen und unnachsichtig gestraft werden soll. Ehrengerichtliche Verfolgung tritt demnach ein, wenn:

1. Unternehmer, Führer des Betriebs oder sonstige Aufsichtspersonen unter Mißbrauch ihrer Machtstellung

2) Vgl. REGHof. ArbRSamml. Bd. 25, S. 87.

im Betriebe böswillig die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft ausnutzen oder ihre Ehre kränken. (§ 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 1 AOG.)

2. Angehörige der Gefolgschaft den Arbeitsfrieden im Betriebe durch böswillige Verhetzung der Gefolgschaft gefährden, sich insbesondere als Vertrauensmänner bewußt unzulässige Eingriffe in die Betriebsführung anmaßen oder den Gemeinschaftsgeist innerhalb der Betriebsgemeinschaft fortgesetzt böswillig stören. (§ 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 2 AOG.)

3. Angehörige der Betriebsgemeinschaft wiederholt leichtfertig unbegründete Beschwerden oder Anträge an den Treuhänder der Arbeit richten oder seinen schriftlichen Anordnungen hartnäckig zuwiderhandeln (§ 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 3 AOG.)

4. Mitglieder des Vertrauensrates vertrauliche Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen bei Erfüllung ihrer Aufgaben bekannt geworden und als solche bezeichnet worden sind, unbefugt offenbaren (§ 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 4 AOG.)

Diese scharf umrissenen Tatbestände bilden die Grundlage der Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte. An Hand dieser Tatbestände soll im folgenden die Rechtsprechung dieser Gerichte gezeigt werden. Am meisten Interesse erwecken naturgemäß jene Urteilssprüche des Reichsehrengerichtshofes, in denen er sich gezwungen sah, Urteile der Vorinstanzen aufzuheben, die sichtlich über den der sozialen Ehrengerichtsbarkeit gesteckten Rahmen hinausgingen. Nur verhältnismäßig selten ist der Reichsehrengerichtshof zu einer glatten Bestätigung der erstinstanzlichen Urteile gekommen.

§ 2. Die Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte zu § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 1 AOG.

Im AOG. ist der schöpferische Unternehmergeist anerkannt. Daher besitzt der Unternehmer als Führer des Betriebes grundsätzlich die Entscheidungsmacht (§ 2 AOG). Andererseits muß die Gefolgschaft vor Vorgesetzten ge-

schützt werden, die das in sie gesetzte Vertrauen nicht rechtfertigen und unter Mißbrauch ihrer Machtstellung böswillig die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft ausnützen oder ihre Ehre zu kränken vermögen. Als Vorgesetzte kommen in Betracht Unternehmer, sowie gesetzliche Vertreter gemäß § 3 Abs. 1 AOG., sofern sie keine Führerstellung einnehmen; sonstige Aufsichtspersonen sind neben dem Führer des Betriebes stv. Führer, Verhinderungsstellvertreter und Unterführer.

Nach der Entscheidung des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Brandenburg in ArbRSamml. Bd. 23, S. 243 ff. gehören zu den Aufsichtspersonen auch diejenigen Betriebsangehörigen, die nur zeitweise oder bei besonderen Anlässen in Wahrnehmung der Aufgaben des Führers des Betriebes für diesen tätig werden. Es handelte sich hierbei um die Feststellung, ob der im väterlichen Geschäft arbeitende Sohn, der eine Ehrenkränkung zu einer Zeit begangen hat, als er gerade keine Vertretungsbefugnis ausübte, sondern als gewöhnlicher Arbeiter tätig war, als Aufsichtsperson zu betrachten ist. Das soziale Ehrengericht hat diese Frage bejaht, da der Angeklagte den Führer des Betriebes repräsentierte und das Ueberordnungsverhältnis des Angeklagten der Gefolgschaft erkennbar war.

Der Begriff Aufsichtsperson ist somit nicht absolut, sondern relativ und zwar bezogen auf unterstellte Gefolgschaftsmitglieder. Die Aufsichtspersonen gehören der Betriebsgemeinschaft häufig als Gefolgschaftsmitglieder an und haben selbst wieder Aufsichtspersonen über sich[1]). Sie stehen zum Unternehmer vielfach in einem abhängigen Arbeitsverhältnis, können aber auch Aufsichtspersonen sein, ohne der Gefolgschaft anzugehören und zwar dann, wenn sie auf Grund familienrechtlicher Beziehung zum Unternehmer im Betrieb Aufsicht ausüben und tatsächlich zur Betriebs gemeinschaft gehören. Es müssen ihnen aber im Betrieb ausdrücklich bestimmte Pflichten auferlegt sein.

Dies ist nach der Entscheidung des sozialen Ehren-

1) Vgl. REGHof. ArbRSamml. Bd. 24, S. 197.

gerichts für den Treuhänderbezirk Südwestdeutschland in ArbRSamml. Bd. 22 S. 101 der Fall, wenn der Ehefrau eines Unternehmers im Rahmen des § 1356 Abs. 2 BGB. die Aufsicht über das weibliche Personal übertragen ist.

Auch das Urteil des sozialen Ehrengerichtshofs für den Treuhänderbezirk Schlesien im 22. Band, S. 173ff. zeigt in dieser Hinsicht die erweiterte Auffassung, wenn es feststellt, daß ein erwachsener, auf dem Hofe der Vaters tätige Bauernsohn als Aufsichtsperson im Sinne des § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 1 AOG. zu betrachten ist.

Noch weiter geht die Auffassung des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Hessen im 2. Band S. 184ff. Das Ehrengericht hatte zu prüfen, ob die Angeklagte in ihrer Eigenschaft als Schwiegertochter des Betriebsinhabers als sonstige Aufsichtsperson zu betrachten ist. Die Angeklagte war im Augenblick, als sie eine Gefolgschaftsangehörige des Sanatoriums ohne vernünftigen Anlaß schwer in ihrer Ehre kränkte, indem sie diese mit der Hand ohrfeigte, nicht mehr als als Assistenzärztin tätig. Ihr Mann war noch als Assistenzarzt tätig. Für ihre Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft als Aufsichtsperson führt das Ehrengericht an, daß sie in ihrer Eigenschaft als Schwiegertochter des Betriebsinhabers Kontrolltätigkeit habe ausüben können; ob sie es tatsächlich getan habe, sei unerheblich. Das Ehrengericht kommt somit zu dem Ergebnis, daß Verwandtschaft mit dem Unternehmer allein zur Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft als Aufsichtsperson führe.

Die Entscheidung des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Mitteldeutschland im 23. Band, S. 183ff. zeigt nicht diese erweiterte Auffassung. Hierbei beschuldigte der Treuhänder den Angeklagten, als Obmann der NSBO. und Vorgesetzter eines Gefolgschaftsmitgliedes — es handelte sich um einen Lehrling, dem der Angeklagte gelegentlich Handgriffe zu zeigen hatte — dessen Ehre unter Ausnützung seiner Machtstellung im Betrieb böswillig dadurch gekränkt zu haben, daß er ihm eine Ohrfeige versetzte. Das bezeichnete Ehrengerichte führt in der

Urteilsbegründung aus, daß derjenige, der einem Lehrling nur gelegentlich Handgriffe zeigt, dadurch nicht zur Aufsichtsperson wird. Die Kontrolltätigkeit muß tatsächlich ausgeübt sein, sie darf auch keine vereinzelte, rein zufällige Ausnahme sein. Weiter führt das Ehrengericht aus, daß ein Betriebszellenobmann kraft seines Amtes nicht als Aufsichtsperson zu betrachten sei, da er seine Befugnisse von einer außerbetrieblichen Stelle und nicht von dem Unternehmer ableite.

Nicht jede Ausnützung der Arbeitskraft oder jede Ehrenkränkung durch eine Aufsichtsperson ist strafbar. § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 1 AOG. enthält eine doppelte Einschränkung, subjektiv durch das Merkmal „böswillig" und objektiv durch den Begriff „Mißbrauch der Machtstellung im Betrieb". Letztere Einschränkung wird deutlich, wenn man sich die Betriebsgemeinschaft pyramidenförmig aufgebaut denkt, alsdann muß der Täter dem Verletzten übergeordnet sein. Daher scheiden aus Beleidigungen des Unternehmers durch den Führer des Betriebes oder durch Gefolgsleute, ebenso Beleidigungen gleichgestellter Gefolgsleute.

Mißbrauch der Machtstellung liegt im allgemeinen nicht vor, wenn die Maßnahme objektiv betriebsnotwendig war[1].

Ausdrücklich wird diese Annahme durch das Urteil des Reichsehrengerichtshofes in ArbRSamml. Bd. 24, S. 38ff. bestätigt. Das soziale Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Sachsen hatte in dem bereits erwähnten Urteil im 22. Bd., S. 173ff. einen Grundbesitzer mit der Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, bestraft, weil er als Unternehmer und Betriebsführer unter Ausnützung seiner Machtstellung im Betrieb böswillig die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft ausnützte, indem er den Gefolgschaftsangehörigen keinen ordentlichen Lohn bezahlte und schlechte Unterkunft zuwies, um deren Instandhaltung er sich in keiner Weise kümmerte. Dieses Urteil hat der Reichsehrengerichtshof mit obiger

1) Vgl. Doerner, DAR., 1934, S. 243.

Entscheidung aufgehoben und den Angeklagten freigesprochen. In den Entscheidungsgründen führt der Reichsehrengerichtshof aus: „Es ist davon auszugehen, daß der Grundbesitzer seinen Grundbesitz so erhalten und verwalten muß, daß die Familie davon leben kann und auch die Gefolgschaft angemessene Unterkunft und Verpflegung erhält. Wenn der Betriebsführer jedoch nicht aus asozialer Gesinnung heraus die Erfüllung seiner Pflichten gegenüber seiner Gefolgschaft unterläßt, sondern weil er infolge Verschuldung und völligem Fehlen von Barmitteln sowie wegen einer erst nach und nach eingetretenen Unfähigkeit, den Hof ordnungsmäßig zu bewirtschaften, dazu nicht in der Lage ist, so ist es nicht Aufgabe der sozialen Ehrengerichte, daraus Folgerungen zu ziehen". Eine Verurteilung nach § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 1 AOG. könnte nur erfolgen, wenn der Angeklagte aus unsozialer Gesinnung böswillig unter Ausnutzung seiner Machtstellung es an der nötigen Fürsorge für seine Gefolgschaft hätte fehlen lassen und ihr aus solcher Gesinnung heraus, nicht wegen Unvermögens, den Lohn schuldig geblieben wäre.

Im gleichen Rahmen bewegt sich die Entscheidung des Reichsehrengerichtshofes im 24. Bd., S. 277 ff. Das soziale Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Sachsen hatte einem Unternehmer die Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, aberkannt, weil dieser dadurch böswillig die Arbeitskraft seiner Gefolgsleute ausnützte, daß er mit der Lohnzahlung und Versicherungsbeiträgen in Rückstand gekommen war. Der Reichsehrengerichtshof hat den Unternehmer freigesprochen, da dieser selbst in seinem Betrieb mit großem Fleiß mitgearbeitet und unter Sorgen und eigenen Entbehrungen in schwieriger wirtschaftlicher Lage die Arbeitsstätte seiner Gefolgsleute zu erhalten verstanden und damit nur zum Wohle der Gefolgschaft und zum Besten der Allgemeinheit gehandelt habe. Hiezu ist das gleiche zu bemerken, wie zum Urteil des Reichsehrengerichtshofes im 24. Bd., S. 38 ff. und zwar, daß ein Unternehmer, der in seinem Betrieb selbst mit großem Fleiß mitarbeitet und unter eigenen Entbehrungen lange Zeit

hindurch die Arbeitsstätte seiner Gefolgsleute zu erhalten versucht, nützt deren Arbeitskraft nicht böswillig unter Mißbrauch seiner Machtstellung aus, wenn er mit der Lohnzahlung im Rückstand bleibt. Er würde böswillig gehandelt haben, wenn er rücksichtslos nur auf seinen eigenen Vorteil bedacht gewesen wäre.

Auch das Urteil des Reichsehrengerichtshofes im 25. Band, S. 159 ff. zeigt diese Auffassung, wenn in den Entscheidungsgründen ausgeführt wird, daß von einer böswilligen Ausbeutung der Arbeiter- und Angestelltenschaft bei unbestrittener und unbestreitbarer jahrelanger wirtschaftlicher Not des Betriebes nur dann die Rede sein kann, wenn der Betriebsführer in der klaren Erkenntnis der Unrettbarkeit des Betriebes ohne Rücksicht auf die Belange der Gefolgschaft nur darauf ausgegangen wäre, für sich noch möglichst viel aus dem Betrieb herauszuschlagen, oder doch einen Zuschlag auf Kosten der Gefolgschaft gutzuhaben. Der Umstand, daß ein Betriebsführer die sachliche Tüchtigkeit zur Führung des Betriebes nicht besitzt, rechtfertigt für sich allein nicht schon die Feststellung eines von ihm begangenen Verstoßes, gegen die soziale Ehre. Voraussetzung der böswilligen Ausnutzung der Arbeitskraft sind eigennützige Gründe. Der Reichsehrengerichtshof hat daher auch in diesem Falle das Urteil des sozialen Ehrengerichtes für den Treuhänderbezirk Schlesien das auf Aberkennung der Betriebsführerbefähigung erkannte, aufgehoben und den Angeklagten freigesprochen.

In dem Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Mitteldeutschland im 25. Band, S. 54ff. ArbRSamml. wird erklärt, daß böswillige Ausnützung der Arbeitskraft der Gefolgschaftsangehörigen durch Zahlung untertariflicher Gehälter nicht vorliegen kann, wenn infolge Zweifelhaftigkeit der Rechtslage die Rechtspflicht zur Zahlung der Tarifsätze nicht erkennbar war. Denn von einer böswilligen, aus ehrloser Gesinnung erfolgten Ausnutzung der Arbeitskraft kann nur dann die Rede sein, wenn die übertretene tarifliche Bestimmung klar und eindeutig ist,

die von dem Führer des Betriebes vertretene Auffassung damit nicht verträglich ist und er dieses auch erkannt hat [1]).

Ein bezeichnendes Merkmal dafür, daß die Handlung „unter Mißbrauch der Machtstellung" im Betrieb erfolgte und nicht etwa nur „gelegentlich" der Betriebsarbeit ist, wenn der Täter auf Vorhalten des Gefolgsmannes erwidert: „Wem es bei mir nicht paßt, der kann gehen" [2]) Dieser Herr-im-Hause-Standpunkt verträgt sich nicht mit dem Gedanken der Betriebsgemeinscht.

Objektiver Mißbrauch der Machtstellung führt aber nur dann zur Bestrafung, wenn die Handlung auch subjektiv „böswillig" war. Wann die Einstellung eines Menschen als böswillig bezeichnet werden muß, ist allerdings nicht immer leicht zu entscheiden. So hat das soziale Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Mitteldeutschland im 23. Band, S. 183ff. — allerdings unter dem Gesichtspunkt des § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 2 AOG. — in dem Verhalten eines Betriebszellenobmannes, der sich über die Ordnungsvorschriften der Betriebsordnung einfach hinwegsetzte, „eine zu billigende Ueberheblichkeit" erblickt, Böswilligkeit jedoch verneint. — Unbedeutende, harmlose, kleine Gehässigkeiten, wie sie im Alltag des Betriebes häufig vorkommen, ohne Schaden anzurichten, gehören nicht hierher. Ein „rauher aber herzlicher Ton" wird auch nicht als Ehrenkränkung empfunden. Jeder ordentliche tüchtige Arbeiter achtet den energischen aber gerechten Vorgesetzten.

Weder sprachlich, gesetzlich noch rechtspolitisch gerechtfertigt ist daher die Entscheidung des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Schlesien im 22. Band, S. 196ff., die wegen der weiten Auslegung des Begriffes der Böswilligkeit große Beachtung gefunden hat. Das Ehrengericht sagt in den Gründen des Urteils, daß schon jeder böswillig handelt, der „nicht mit heiligem Eifer seinen guten Willen erkennen" läßt. Der Reichsehrengerichtshof hat dieses Urteil mit seiner Entscheidung im 24. Band, S. 197ff. aufgehoben und ausgeführt, daß Böswilligkeit nur

1) Vgl. auch REGHof, ArbRSamml. Bd. 24, S. 43.
2) E. G. Brandenburg, ArbRSamml. Bd. 23, S. 71.

dann vorliegt, wenn der Täter aus bösem Willen handelt, d. h., wenn er von einer sozialen Gesinnung, also nicht aus sachlichen Beweggründen, sondern aus dem Gefühl der Mißachtung oder aus argem Unverstand den Gefolgsmann kränkt.

Reine Affekthandlungen, Ausbrüche einer plötzlichen und entschuldbaren, vom Verletzten vielfach selbst hervorgerufenen Erregung sind nicht als Ausdruck mangelnder Sozialgesinnung anzusehen[1]). Desgleichen sind Maßnahmen, die wirtschaftlich zur Erhaltung des Betriebes objektiv notwendig waren oder auf Mangel an erforderlichen Mitteln beruhten, wie Lohnkürzung, Einbehaltung von Sozialbeiträgen oder schlechte Unterkunft, meist nicht böswillig[2]).

In den bisherigen Entscheidungen haben sich die sozialen Ehrengerichte darüber ausgesprochen, wann eine böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft unter Mißbrauch der Machtstellung im Betrieb nicht vorliegt.

Dies ist aber nicht anzunehmen bei mangelnder Gewährung von Freizeit. Das soziale Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Brandenburg hat deshalb in der Entscheidung im 23. Band, S. 248 ff. einem Bäcker die Fähigkeit, Führer des Betriebes zu sein, aberkannt, weil er seine Gefolgschaftsmitglieder, die bei ihm wohnten und auch von ihm verköstigt wurden, ständig über die gesetzlich zulässige Arbeitszeit hinaus beschäftigte und die geleisteten Ueberstunden nicht an anderen Arbeitstagen durch eine kürzere Arbeitszeit ausgleichen ließ. Das bezeichnete Ehrengericht beruft sich hier darauf, daß die gesetzliche Festlegung von Höchstarbeitszeiten vor allem auch dazu dient, den Beschäftigten eine angemessene Freizeit zu sichern. Wer seinen Gefolgsleuten diese notwendige Freizeit durch Ueberarbeit entzieht, nützt ihre Arbeitskraft aus. Der Angeklagte hatte außerdem noch dadurch gegen die Bestimmung des § 36 Abs. 1. S. 2 Ziff. 1 AOG. verstoßen, daß er seinen Gefolgschaftsmit-

1) Vgl. REGHof. ArbRSamml. Bd. 24, S. 118.
2) Vgl. S. 12 ff.

gliedern einen menschenunwürdigen Schlafraum zuwies. In diesem Verhalten liegt eine böswillige Kränkung der sozialen Ehre seiner Gefolgschaftsmitglieder. Denn wer seine Gefolgschaftsmitglieder, die er in seine Hausgemeinschaft aufgenommen hat, in einer unsauberen und unhygienischen Weise unterbringt, sieht eben in ihnen nicht die Arbeitskameraden, sondern Menschen minderen Wertes, Menschen zweiter Klasse. Eine solche Zumutung an die Gefolgschaft enthält eine böswillige Kränkung ihrer Ehre als schaffende Menschen. Wenn auch der Angeklagte bereits früher wegen der ständigen Arbeitszeitüberschreitungen strafgerichtlich verurteilt worden ist und später verurteilt worden wäre, so schließt dies die ehrengerichtliche Bestrafung wegen des gleichen Tatbestandes nicht aus. Die Durchführung des ehrengerichtlichen Verfahrens trotz krimineller Verurteilung wegen des gleichen Tatbestandes liegt gemäß § 39 Abs. 3 AOG. völlig im Ermessen des Ehrengerichtsvorsitzenden. Der Satz ne bis in idem gilt für das Verhältnis krimineller und ehrengerichtlicher Strafe nicht. Es handelt sich um zwei in ihrer Rechtsgrundlage verschiedene Strafverfahren mit ganz verschiedenen Aufgaben[1]).

In demselben Band hat das soziale Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Brandenburg in der Verweigerung des Tariflohnes eine Ausnutzung der Arbeitskraft erblickt. In dem Betrieb des Angeklagten, eines Spediteurs, sind in erheblichem Umfange seit Jahren weit über die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit hinaus Ueberstunden verlangt und auch geleistet, jedoch nicht bezahlt und auch nur teilweise durch Freizeit ausgeglichen worden. Da auf Klagen der Gefolgschaft und trotz Verwarnung durch das Gewerbeaufsichtsamt die geleisteten Ueberstunden nicht bezahlt wurden, fand vor dem Treuhänder der Arbeit für das Wirtschaftsgebiet Brandenburg eine Verhandlung statt. In dieser Sitzung wurde der Angeklagte von dem Treuhänder nachdrücklichst darauf hingewiesen, daß er in Zukunft die Ueberstunden nach den Bestimmungen des Ta-

1) Vgl. u. a. Hueck-Nipperdey-Dietz, Vorbem. 7 vor § 35.

rifvertrages zu bezahlen hätte. Bei dieser Gelegenheit äußerte der Angeklagte: „Sie können verhandeln, was sie wollen, in meinem Betriebe mache ich doch, was ich will". Da der Angeklagte auch darnach seinen Verpflichtungen nicht nachgekommen ist, hat er eine böswillige, d. h. eine unsoziale feindselige Gesinnung gegen den vom Arbeitsordnungsgesetze für die Mitglieder einer Betriebsgemeinschaft aufgestellten Forderungen gezeigt. Das Ehrengericht sagt in den Gründen der Entscheidung, daß der Angeklagte sich eines gröblichen dauernden Verstosses gegen die soziale Ehre schuldig gemacht hat, indem er böswillig einerseits die Arbeitskraft seiner Gefolgschaft dadurch ausnützte, daß er ihnen trotz wiederholter Hinweise und Verwarnungen durch das zuständige Gewerbeaufsichtsamt und den Treuhänder der Arbeit nicht die Ueberstunden bezw. Aufschläge für die Ueberstunden und das Tarifgehalt zahlte, auf der anderen Seite aber obendrein noch die Gefolgschaft durch fortgesetztes Schimpfen und eine schlechte Behandlung in ihrer Ehre kränkte. Das Ehrengericht hat gegen den Angeklagten auf eine Ordnungsstrafe von 1000. — RMk. erkannt.

Gleiche Gesichtspunkte wendet das soziale Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Mitteldeutschland in der Entscheidung im 22. Band. S. 139 an. Dieser Entscheidung lag der Fall zugrunde, daß ein Tonwarenfabrikant seine Gefolgsmitglieder während der Probezeit untertariflich bezahlte, obwohl er wußte, daß ihm die tarifliche Regelung nicht die Möglichkeit gab, während der Probezeit untertariflich zu entlohnen. Da der Angeklagte außerdem noch durch Beschimpfung und Tätlichkeiten seine Gefolgschaftsmitglieder in ihrer Ehre kränkte, hat das Ehrengericht ihm die Befähigung, Führer des Betriebes zu sein abzuerkennen, in der Erwägung Abstand genommen, daß in dem Betrieb des Angeklagten eine andere zum Betriebsführer geeignete Person nicht zur Verfügung stand und bei Absprechung der Betriebsführereigenschaft mit der Einstellung des Betriebes und dadurch mit Arbeitslosigkeit der Gefolgschaftsmitglieder hätte gerechnet wer-

den müssen. Das Ehrengericht hat aber trotz der nicht günstigen wirtschaftlichen Verhältnisse des Angeklagten zur Erreichung des Erziehungszweckes auf eine Geldstrafe von 800.— Reichsmark erkannt.

Aus den Gründen des Urteils des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Niedersachsen im 27. Bd. S. 100ff. ist zu erkennen, daß auch beim Fehlen einer tariflichen Lohnfestsetzung in der Gewährung unangemessener Verdienste eine Ausnützung der Arbeitskraft liegen kann. In diesem Falle hatte ein Landwirt eine Witwe, nachdem ihn der Bürgermeister auf deren Notlage — sie hatte zwei unversorgte Kinder und ihre Sozialrente war auf 20 RMk. gekürzt worden — hingewiesen und gebeten, ihr gelegentlich Arbeit zu geben, zur Arbeit herbeigeholt und ihre Tagesarbeit beim Heuen mit 80 Reichspfennigen ohne Kost abgegolten. Das Ehrengericht erblickt in diesem Verhalten eine schamlose Ausnützung der Arbeitskraft der Gefolgschaftsangehörigen und in dieser Zuwiderhandlung gegen die selbstverständlichen Pflichten, die ein soziales Gemeinschaftsleben erfordert, eine unsoziale Gesinnung. Dem ist beizupflichten. Es kann weder einem Zweifel unterliegen, daß auch durch ein einmaliges Handeln eine soziale Gesinnung kundgetan werden kann, noch, daß auch beim Fehlen einer tariflichen Lohnfestsetzung in der Gewährung unangemessener Verdienste eine Ausnutzung der Arbeitskraft liegen kann. Zwar dient die Institution der sozialen Ehrengerichtsbarkeit nicht der Kontrolle und etwaigen Korrektur der Arbeitsbedingungen. Hier aber war die Ausnutzung der Arbeitskraft so offenbar und das gezahlte Entgelt so offensichtlich unzureichend, das keinerlei Bedenken gegen die Feststellung des Ehrengerichts bestehen können.

Das Urteil dient auch im erheblichen Maß der Fortbildung des Ehrenrechtes. Zwar ist das entscheidende Problem in ihm nicht ausdrücklich behandelt, aber dennoch zutreffend gelöst. Das Gesetz schützt die Betriebsgemeinschaft und straft die einem Mitglied dieser Gemeinschaft gegenüber gezeigte asoziale Gesinnung. Die tat-

sächlichen Feststellungen lassen es aber nun zweifelhaft erscheinen, ob die von dem Angeklagten böswillig ausgenutzte Frau überhaupt der Gefolgschaft angehört hat und anläßlich ihrer einmaligen Arbeitsleistung Mitglied der Betriebsgemeinschaft geworden ist. Zwar spricht das Urteil mehrfach von der aus der Betriebsgemeinschaft folgenden gegenseitigen Treue, bejaht also zum mindesten implicite das Bestehen eines Gemeinschaftsversältnisses. Dennoch aber erscheint ein solches nicht ohne weiteres, jedenfalls nicht in dem üblichen Sinn begründet zu sein. Aber selbst wenn man das Vorliegen eines Gefolgschaftsverhältnisses verneint, und das scheint bei einer einmaligen gelegentlichen Arbeitsleistung doch wohl die richtigere Lösung zu sein, wird man der Anwendung des § 36 AOG. auf dieses „Arbeitsverhältnis" zustimmen müssen. Man darf aber nicht übersehen, daß darin eine — sicherlich zutreffende und wie der Tatbestand des Urteils zeigt, auch begrüßenswerte Ausweitung der gesetzlichen Vorschriften liegt, die das Urteil aus einem gesunden Rechtsempfinden heraus richtig vorgenommen hat. Insofern geht die Bedeutung dieses Urteils über die Behandlung des gestraften Einzelfalles weit hinaus[1]).

Auch das Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Südwestdeutschland im 22. Band, S. 87 ff. beharrt bei dieser Ansicht, daß böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft unter Mißbrauch der Machtstellung im Betrieb gegeben ist, wenn der Unternehmer planmäßig seines Vorteiles wegen untertarifmäßige Löhne bezahlt und den gesetzlichen Vorschriften über die Arbeitszeit zuwiderhandelt.

In ArbRSamml. Bd. 24, S. 129 ff. hat der Reichsehrengerichtshof diese Auffassung bestätigt und die Berufung des Angeklagten verworfen.

Das soziale Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Ostpreußen hat im Band 22 S. 129 ff. entschieden, daß böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft unter Mißbrauch der Machtstellung im Betrieb vorliegt, wenn der Betriebs-

1) Vgl. Mansfeld, Anmerkung in Bd. 27, S. 103.

führer seiner Verpflichtung zur Instandhaltung der verwahrlosten Arbeiterwohnungen nicht in dem ihm wirtschaftlich möglichen Maß nachkommt. Der Angeklagte, ein 77-jähriger Eigentümer eines 670 Morgen großen Gutes hatte seine Arbeiter in unzureichenden und menschenunwürdigen Wohnungen untergebracht, obwohl er wiederholt von dem Treuhänder der Arbeit aufgefordert wurde, doch wenigstens die gröbsten Mängel zu beseitigen, Mängel, die mit geringen Mitteln bei gutem Willen des Angeklagten hätten beseitigt werden können. Schon der Treuhänder der Arbeit hat die gespannte wirtschaftliche Lage berücksichtigt. Der Angeklagte ist dann noch von dem Vorsitzenden des Ehrengerichtes gelegentlich bei einer Ortsbesichtigung gebeten worden, die Mängel allmählich zu beseitigen. Aber alle diese Bitten haben den Angeklagten nicht veranlassen können, allmählich nach Maßgabe seiner wirtschaftlichen Verhältnisse die gröbsten Mängel zu beseitigen. Aus diesen Umständen, so wird in den Entscheidungsgründen ausgeführt, ergibt sich, daß dem Angeklagten jedes soziale Verständnis und jeder ernsthafte Wille zur Achtung der sozialen Ehre seiner Arbeitnehmer abgeht. Er hat als Führer eines landwirtschaftlichen Betriebes unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betrieb böswillig die Arbeitskraft seiner Arbeiter ausgenützt und sich dadurch der gröblichen Verletzung der durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten im Sinne des § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 1 AOG. schuldig gemacht. Das bezeichnete Ehrengericht hat dem Beklagten die Betriebsführereigenschaft auf die Dauer von sechs Monaten aberkannt, damit in dieser Zeit allmählich nach Maßgabe seiner wirtschaftlichen Verhältnisse die gröbsten Mängel beseitigt werden. Der Reichsehrengerichtshof hat dieses Urteil in der Entscheidung im 23. Band S. 74 ff. dahin abgeändert, daß der Angeklagte wegen Verletzung der sozialen Ehre im Sinne des § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 1 AOG. mit einem Verweis bestraft wurde. Der Reichsehrengerichtshof erklärt: „Das hohe Alter, in dem der Angeklagte steht, läßt es begreiflich erscheinen, daß er sich nur schwer in andere,

seinen bisherigen Anschauungen vielleicht nicht entsprechende Verhältnisse fügt und daß sich eine innere Wandlung in ihm zu dem Bekenntnis wirklicher Volksverbundenheit nur langsam vollzieht. Auf der anderen Seite ist der Angeklagte früher gut mit seinen Leuten ausgekommen. Er scheint damals seine sozialen Pflichten ihnen gegenüber im großen und ganzen erfüllt zu haben und hat offenbar erst unter dem Druck eigener wirtschaftlicher Not und in dem Bestreben, den gefährdeten Familienbesitz sich zu erhalten, den Herrenstandpunkt so eigennützig und hartherzig gegen seine Leute hervorgekehrt, wie dies in der Verhandlung zutage getreten ist". Aus diesen Erwägungen erschien es dem Reichsehrengerichtshof nicht angebracht, gegen den Angeklagten die schwerste in § 38 AOG. zugelassene Ehrenstrafe der Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, anzuwenden. Denn es ist anzunehmen, daß schon die mildere Ehrenstrafe der Verweis gegenüber dem hochbejahrten Angeklagten ihre Wirkung nicht verfehlt und ihm zum Bewußtsein bringt, daß sein asoziales Verhalten nach dem Geiste des neuen Deutschlands, wie es im AOG. zum Ausdruck gekommen ist, einen gröblichen Verstoß gegen die soziale Ehre bedeutet, der heute nicht mehr ungesühnt bleibt. In diesem Urteil kommen die Erziehungsgrundsätze des Reichsehrengerichtshofes deutlich zum Ausdruck, die immer dann Anwendung finden, wenn der Reichsehrengerichtshof glaubt, daß auch eine mildere Strafe unter Würdigung der Verhältnisse und der Person des Angeklagten den Zweck der Ehrengerichtsbarkeit gewährleistet, ihn zu einem anständigen Mitglied der Betriebsgemeinschaft zu erziehen.

Auch in der Entscheidung des sozialen Ehrengerichtes für den Treuhänderbezirk Nordmark im 22. Band, S. 216 ff. wurde der Besitzer einer Bauernstelle wegen böswilliger Ausnutzung der Arbeitskraft zu einer hohen Ordnungsstrafe verurteilt, weil er seinen Arbeitern unwürdige Wohnungen gewährte. Diese Entscheidung hat jedoch der Reichsehrengerichthof im 25. Band, S. 259 ff. aufgehoben und den Angeklagten freigesprochen, da sich

die gegen ihn erhobenen Vorwürfe der Gewährung einer unzureichenden Unterkunft als nicht zutreffend erwiesen. Die Betriebsangehörigen haben bewußt den Zustand einer unzureichenden Unterkunft geduldet und bestehen lassen, um dem Angeklagten etwas anzuhängen und ihn unsozialer Gesinnung zeihen zu können. Es konnte somit keine Rede davon sein, daß der Angeklagte von unsozialer Gesinnung erfüllt war und unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betrieb böswillig die Arbeitskraft seiner Betriebsangehörigen ausgenützt hat.

Den gleichen Gesichtspunkt, nämlich daß böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft gegeben ist bei Bereitstellung völlig unzureichender Unterkunftsräume aus gewinnsüchtigen Gründen, wendet das soziale Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Mitteldeutschland im 23. Band, S. 63 ff. an. Es hat auf Aberkennung der Fähigkeit, Führer des Betriebes zu sein, erkannt, denn einer asozial veranlagten Person darf eine Gefolgschaft nicht anvertraut werden. Der Reichsehrengerichtshof hat dagegen in der Entscheidung im 24. Band S. 113 eine Ordnungsstrafe von 1000 RMk. ausgesprochen, da der Angeklagte selbst nur geringe Anforderungen an das Leben stellte und selbst wie seine Arbeiter auf dem Hofe tätig war. Auch in sonstiger Beziehung, insbesondere hinsichtlich der Verpflegung sorgte er für seine Gefolgschaftsleute im allgemeinen gut. Was sonst dem Angeklagten vorgeworfen wird, so führt der Reichsehrengerichtshof aus, daß er durch die von ihm angenommenen Schäfer seine Schafe häufig auf fremden Grundstücken weiden lasse, daß er als Bauer auf seinem nicht erheblich belasteten Erbhof mehr ständige Arbeiter beschäftigen könne, statt die Arbeit durch Gelegenheitsarbeiter, Wanderburschen, unbeschäftigte Industriearbeiter ausführen zu lassen, die häufig ihre Stellen zu wechseln pflegten und dann den Gemeinden zur Last fielen, sind Vorwürfe, die nicht zum Gegenstand des Verfahrens der sozialen Ehrengerichtsbarkeit gemacht werden können. Denn hier handelt es sich nur darum, ob der Angeklagte gegenüber den Angehörigen der Gefolgschaft seines Be-

triebes die durch die Betriebsgemeinschaft begründeten sozialen Pflichten gröblich verletzt hat. Jene Vorfälle können nur Gegenstand der Beurteilung durch andere Stellen sein.

Von einer böswilligen Ausnutzung der Arbeitskraft unter Mißbrauch der Machtstellung im Betriebe spricht gleichfalls das soziale Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Nordmark in seinem Urteil im 22. Band, S. 125ff. Hier hatte eine Betriebsführerin ihren Gefolgsleuten im hochgradigen Zersetzungszustand befindliche übelriechende Kost verabreicht. Da sie trotz mehrfacher Mahnungen und Erinnerungen Abhilfe nicht geschaffen hatte, mutete sie böswillig ihrer Gefolgschaft zu, ekelerregende Nahrungsmittel als Verpflegung hinzunehmen. Sie hatte demnach nicht nur kein Verständnis für die natürlichen menschlichen Bedürfnisse und Ansprüche ihrer Gefolgschaft, sondern verletzte bewußt die ihr obliegenden sozialen Pflichten. Sie zerstörte dadurch, daß sie ihren Gefolgsleuten verdorbene und ungenießbare Nahrungsmittel vorsetzen ließ, das Vertrauensverhältnis, das die unbedingte Grundlage jeder Betriebsgemeinschaft sein muß. Das bezeichnete Ehrengericht führt aus, daß die Angeklagte durch die Verabreichung menschenunwürdiger Kost unter Mißbrauch ihrer Machtstellung als Betriebsführerin die Arbeitskräfte ihrer Gefolgschaft böswillig ausgenützt und gröblichst gegen § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 1 AOG. verstoßen hat. Sie ist als Betriebsführerin völlig ungeeignet, ihr mußte daher die Befähigung hierzu aberkannt werden.

In demselben Rahmen bewegt sich das Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Westfalen im 25. Band S. 182ff. Auch in dieser Entscheidung wird in der Versagung anständiger Kost eine grobe Verletzung der dem Unternehmer obliegenden Fürsorgepflichten und damit eine Ausnützung der Arbeitskraft erblickt, die zugleich als ehrenkränkend empfunden werden muß.

Nach einer Entscheidung des sozialen Ehrengerichts für den Treuhandbezirk Ostpreussen im 26. Band S. 197ff. nützt ein Betriebsführer, der in schwerer wirtschaftlicher

Lage für den Betrieb die eigene Lebenshaltung nicht einschränkt, vielmehr die berechtigten Ansprüche der Gefolgschaft nicht befriedigt, um sein eigenes Leben unverändert fortführen zu können, böswillig unter Mißbrauch seiner Machtstellung die Arbeitskraft der Angehörigen der Gefolgschaft aus. Denn die Angehörigen einer Betriebsgemeinschaft gehören auf Gedeih und Verderb zusammen, einer hat des anderen Los zu tragen. Dabei hat der Betriebsführer mit gutem Beispiel voranzugehen, er und seine Familienangehörigen müssen an ihr eigenes Wohlergehen zu allerletzt denken.

Im 22. Band, S. 135ff. hat das soziale Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Südwestdeutschland entschieden, daß böswillige Ausnutzung der Arbeitskraft der Gefolgschaftsangehörigen gegeben ist, wenn der Führer des Betriebes es unterläßt, Invalidenversicherungsbeiträge, Versicherungsbeiträge die den Gefolgsleuten vom Lohn einbehalten wurden, abzuführen. Denn der versicherte Gefolgsmann verzichtet auf die Auszahlung seines vollen Lohnes, um in den Genuß der Versicherungsrechte zu kommen. Diese werden jedoch vereitelt, da der Versicherte seinen Anspruch ganz oder zum Teil verliert, wenn die Beiträge nicht oder nicht rechtzeitig entrichtet werden. Der hier aufgezeigte Gesichtspunkt hat aber nur bei entzogenen Beiträgen der Versicherungszweige Gültigkeit, bei denen die Leistung des Versicherungsträgers von der Zahl und der Regelmäßigkeit der Beiträge abhängig gemacht ist, wie z. B. bei der Invaliden- und Angestelltenversicherung. Wenn in diesen Fällen die Beiträge nicht oder nicht rechtzeitig entrichtet werden, so verliert der Versicherte seinen Anspruch ganz oder zum Teil. Damit aber erhält das Gefolgschaftsmitglied nicht den ganzen ihm für seine Arbeitsleistung gebührenden Gegenwert. Eine Ausnutzung der Arbeitskraft kann daher hier gegeben sein. Anders ist es in den Versicherungszweigen, in denen der Anspruch des Versicherten nicht von der Entrichtung der Beiträge abhängig gemacht ist, wie z. B. der Kranken-, Unfall-, und Arbeitslosenversicherung. Hier haben die

Versicherten unmittelbar keinen Nachteil davon, daß die Einziehung der Beiträge unmöglich geworden ist. In solchen Fällen kann daher von einer Ausnutzung der Arbeitskraft noch nicht gesprochen werden. Hier sind in erster Linie die Vorschriften der RVO. dazu bestimmt, die Einhaltung der versicherungsrechtlichen Pflichten zu gewährleisten.

In der bekannten Entscheidung des sozialen Ehrengerichtes für den Treuhänderbezirk Ostpreußen im 23. Band, S. 239 ff. hatte ein Betriebsführer, ein Bauer, sich geweigert, einem Betriebsangehörigen ein Fuhrwerk zur Verfügung zu stellen, mit dem der Gefolgschaftsangehörige seine drei kranken Kinder ins Krankenhaus fahren wollte. Der Transport unterblieb und die drei Kinder starben. Das bezeichnete Ehrengericht sagt in den Gründen des Urteils, daß der Betriebsführer durch die Außerachtlassung dieser selbstverständlichen Menschenpflicht, die durch die Gemeinschaft, in der der Angeklagte mit diesem Gefolgsmann lebte, noch besonders gesteigert wurde, in gröblichster Weise den selbstverständlichen Pflichten, die ein soziales Gemeinschaftsleben erfordert, zuwidergehandelt, und durch sein Verhalten gezeigt habe, daß er weit davon entfernt ist, die Gedanken eines wahren Gemeinschaftslebens in sich aufgenommen zu haben. Durch sein Verhalten, insbesondere durch die Verweigerung der Gestellung eines Fuhrwerks, habe er böswillig seine Machtstellung als Betriebsführer mißbraucht. Außerdem habe er gleichzeitig den Gefolgschaftsangehörigen, dessen drei Kinder daraufhin gestorben sind, in seiner Ehre gekränkt. Der Betriebsführer wurde zu einer Geldstrafe von 600 RMk. verurteilt. Der Reichsehrengerichtshof hat auf die Berufung in der Entscheidung im 24. Band, S. 284 ff. auf Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, erkannt. In den Entscheidungsgründen wird ausgeführt, daß sich der Angeklagte seinem Gefolgschaftsangehörigen gegenüber jedes menschlichen Empfindens bar erwiesen, rücksichtslos seine wirtschaftliche Macht hervorgekehrt und seinen Gefolgschaftsmann als ein tief

unter sich stehendes Wesen, aber nicht wie einem in der Betriebsgemeinschaft mit ihm verbundenen Arbeitskameraden behandelt habe. Sein Verhalten sei so hart und mitleidslos gewesen, daß die vom Ehrengericht erkannte Ordnungsstrafe keine ausreichende Sühne darstelle. „Wer sich seinen Gefolgsleuten gegenüber so eigennützig und herzlos zeigt," führt der Reichsehrengerichtshof aus, „ist nicht würdig, länger Führer des Betriebes zu bleiben." Deshalb hat der Reichsehrengerichtshof von der ihm in § 51 Abs. 1 AOG. verliehenen Befugnis, die nur vom Angeklagten angefochtene ehrengerichtliche Entscheidung auch zu dessen Ungunsten abzuändern, Gebrauch gemacht.

Nach § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 1 AOG. werden auch ehrengerichtlich verfolgt Unternehmer, Führer des Betriebs oder sonstige Aufsichtspersonen, die unter Mißbrauch ihrer Machtstellung böswillig die Ehre eines Angehörigen der Gefolgschaft kränken.

Die nationalsozialistische Weltanschauung, die sich im Gegensatz zum Marxismus zur Gemeinschaftsordnung bekennt, muß den Gedanken der Ehre auch in der kleinsten Gemeinschaft pflegen. Denn ohne Ehre ist keine wahre Gemeinschaft denkbar. Gerade in der Betriebsgemeinschaft, die den Arbeiter mit der Volks- und Menschenordnung verbinden soll, müssen die Führerpersonen ihre Macht gegenüber der Gefolgschaft ritterlich gebrauchen und jedes Verhalten vermeiden, das die soziale, völkische oder menschliche Ehre verletzt.

Als Ehrenkränkung kommen daher alle Handlungen und Maßnahmen, Beleidigungen und Verleumdungen in Betracht, die den Gefolgsmann verächtlich machen oder in ihm ein Gefühl der Minderwertigkeit aufkommen lassen können, auch ohne daß unbedingte kriminelle Strafbarkeit vorliegt. Dagegen gelten unhöfliches Gebaren, Taktlosigkeit und kleine Ungezogenheiten nicht als ehrenrührig. Ebenso sind in der Erregung getane Aeußerungen, also Affekthandlungen, keine böswillige Ehrenkränkung. So braucht z. B. nicht immer ein Verstoß gegen die soziale Ehre vorzuliegen, wenn sich ein Führer des Betriebes

aus Anlaß einer bestimmten Auseinandersetzung zu Beleidigungen oder selbst zu Tätlichkeiten gegen ein Mitglied der Gefolgschaft hinreißen läßt, aber sonst im Verkehr mit seinen Arbeitern und Angestellten die diesen zustehende Achtung nicht verletzt. Oftmals kann eine solche Handlung nur als Verstoß gegen die allgemeine Ehre, die in den §§ 185ff. StGB. geschützt wird, gewertet werden. Ein solcher Verstoß, der ohne Zusammenhang mit den in der Betriebsgemeinschaft begründeten besonderen Beziehungen zwischen Führer und Gefolgschaft steht, vielmehr nur gelegentlich der Zusammenarbeit im Betrieb vorgekommen ist, wird auch in Zukunft seine Sühne allein durch die ordentlichen Strafgerichte finden müssen um so die soziale Ehrengerichtsbarkeit in vollem Umfang für die ihr vom Gesetzgeber zugewiesene Aufgabe der Erziehung zur ehrenhaften sozialen Gesinnung freizuhalten und sie nicht abzunützen für Fälle, in denen bereits das sonstige Recht ausreichenden Schutz gewährt. Es wird dies aus der Betrachtung der einschlägigen Urteile der sozialen Ehrengerichte festzustellen sein.

In der bereits erwähnten Entscheidung des Reichsehrengerichtshofes im 24. Band, S. 284ff. und des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Ostpreußen im 23. Band, S. 239ff. verweigerte ein Bauer seinem Deputatarbeiter die Benützung eines Fuhrwerks, mit dem dieser sein todkrankes Kind ins Krankenhaus schaffen wollte. Die rechtzeitige Beförderung mußte unterbleiben und es starb nicht nur das Kind, sondern infolge der Ansteckung starben auch dessen beide Geschwister. Das Ehrengericht sah eine Ehrenkränkung des Deputatarbeiters allein in den schweren Folgen und erkannte auf eine Geldstrafe von 600 RMk. Der Reichsehrengerichtshof erblickte die Ehrenkränkung in der rücksichtslosen Hervorkehrung der wirtschaftlichen Machtstellung und erkannte auf die Aberkennung der Befähigung, Führer des Betriebes zu sein; denn „wer sich seinen Gefolgsleuten gegenüber so eigennützig und herzlos zeigt, ist nicht würdig, länger Führer des Betriebes zu bleiben".

Aehnlich ist die Auffassung des Reichsehrengerichtshofes im 23. Band, S. 69ff. Der Reichsehrengerichtshof hat durch dieses Urteil gegen den Inspektor einer Domäne die Strafe der Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz verhängt, weil dieser gegen einen Gefolgschaftsangehörigen, als diesem ein Pferd bei der Arbeit — die Pferde waren schlecht gefüttert und entkräftet — zusammenbrach, handgemein wurde. Diese Handlungsweise des Angeklagten entsprang nicht etwa einer einmaligen plötzlichen Erregung und Aufwallung über die nicht ordnungsgemäße Behandlung der Pferde seitens des Gefolgschaftsangehörigen, sondern bei dem Angeklagten handelte es sich um einen gewalttätigen und unbeherrschten Menschen. Er hat ständig mit Schimpfworten, wie Diebe, Kommunisten, verfluchte Hunde, um sich geworfen. Der Angeklagte hat damit offensichtlich die ihm unterstellten Gefolgschaftsleute in unerträglicher Ueberheblichkeit als Menschen zweiter Klasse und nicht, wie es ihm als erstem Aufsichtsbeamten im Gutsbetriebe oblag, mit wohlwollender Gerechtigkeit als seine Arbeitskameraden behandelt. Er hat sie auf diese Weise unter Mißbrauch seiner Machtstellung in ihrer sozialen Ehre schwer gekränkt und hat es aus einer schlechten Gesinnung heraus, mithin böswillig, getan. Zur Rechtfertigung der gegen den Angeklagten ausgesprochenen Strafe führt der Reichsehrengerichtshof in den Urteilsgründen aus, daß der Angeklagte durch sein Auftreten im Betrieb das Vertrauen völlig eingebüßt hat, dessen er in seiner Aufsichtsstellung, soll der Betrieb gedeihen, von seiten der ihm unterstellten Gefolgsleute bedarf. Damit hat er sich in seiner Stellung im Betriebe selbst unmöglich gemacht und die Strafe der Entfernung von seinem Arbeitsplatze verdient. Der Reichsehrengerichtshof hat damit das Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Ostpreußen im 22. Band S. 117ff. bestätigt.

Auch in der Entscheidung in ArbRSamml. Band 22, S. 119ff. beharrt das soziale Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Nordmark bei dieser Ansicht. Hierbei weckte ein Gutsinspektor einen während der Arbeitszeit schlafen-

den, taubstummen Arbeiter durch Peitschenschlag. Das bezeichnete Ehrengericht erklärt, daß ein Peitschenschlag von jedem sozial Denkenden als eine schwere Verunglimpfung empfunden werden muß. Die Art der Ehrenkränkung ist eine gröbliche Verletzung der sozialen Pflichten und geeignet, bei der Gefolgschaft das Gefühl aufkommen zu lassen, als Menschen zweiter Klasse behandelt zu werden.

In der Entscheidung des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Brandenburg im 22. Band S. 208ff. hat dieses Gericht den Intendanten eines Theaters, da er unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betriebe die Ehre der Angehörigen seiner Gefolgschaft böswillig kränkte, indem er sie ständig durch beschimpfende und jedem Anstand widersprechende Aeußerungen beleidigte, zu einer Ordnungsstrafe von 10,000 RMk. verurteilt. Auf die Berufung des Angeklagten stellte der Reichsehrengerichtshof[1]) eine eingehende Untersuchung der gesamten Vorgänge an. Er kam zu einer milderen Beurteilung des Falles. Der Intendant hatte sich in seiner sehr langen Theaterlaufbahn bisher durchaus bewährt, er hat auch nunmehr eine durchaus soziale Einstellung bewiesen, jedoch mit außerordentlichen Widerständen eines Teils der Gefolgschaft zu tun. Statt diese Widerstände in ordnungsmäßiger Weise zu brechen, ließ er sich zu Schimpfereien hinreissen. Der Reichsehrengerichtshof nahm aber an, daß nur die Verhältnisse, wie sie in diesem Theater bestanden, den Intendanten ungeeignet machten, sich ordnungsmäßig im Sinne des AOG. zu betätigen, daß dies aber in einem anderen Theater durchaus wieder möglich sein würde. Deshalb hat der Reichsehrengerichtshof dem Angeklagten die Befähigung, Führer des Betriebes zu sein, mit der klaren Einschränkung aberkannt, daß sich diese Aberkennung nur auf den gegenwärtig von ihm geleiteten Betrieb beziehe. Daraus ergeben sich implicite zwei für die Rechtsprechung der Ehrengerichte überaus wesentliche Folgerungen. Einmal die Folgerung, daß sich die unbeschränkt ausgesprochene Aberkennung grund-

1) REGHof. ArbRSamml. Bd. 23, S. 241 ff.

sätzlich allgemein auf die Befähigung bezieht, überhaupt irgendwo Führer eines Betriebes zu sein, und sodann die Möglichkeit, der Aberkennung Einschränkungen beizufügen, also auf ein Minus der vollen Aberkennung zu erkennen.

Den vorerwähnten Entscheidungen ist die Entscheidung des sozialen Ehrengerichtes für den Treuhänderbezirk Pommern im 22. Band, S. 52 ff. im wesentlichen gleich zu erachten. Auch hier wird in den Beschimpfungen, unanständigem Benehmen und anstößigen Redensarten gegenüber den von der Aufsichtsperson abhängigen weiblichen Gefolgschaftsmitgliedern eine böswillige Ehrenkränkung erblickt. Das Ehrengericht erkannte gegen den im 28. Lebensjahr stehenden Angeklagten auf die Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz und erklärt in seinen Ausführungen, daß das Ehrengericht die erforderliche Anordnung zur Reinhaltung des Betriebes im Sinne nationalsozialistischer Anschauung treffen müsse, wenn der Unternehmer bei der Einsetzung leitender Angestellter versagt und ungeeignete Personen nicht entfernt. Die von dem Ehrengericht erkannte Strafe, die das Fortkommen des Angeklagten auf das äußerste erschweren mußte, und ihn vielleicht ganz aus der Bahn geworfen hätte, erschien dem Reichsehrengerichtshof nach der besonderen Lage des Falles zu hart. Es hat deshalb den Angeklagten in der Entscheidung im 23. Band S. 165 ff. schon mit Rücksicht darauf, daß sein Verhalten, nachdem ihm durch die Vernehmung des Treuhänders der Arbeit seine Verfehlung ernstlich zum Bewußtsein gebracht worden ist, zu weiteren Beschwerden keinen Anlaß mehr gegeben hat, zu einer Geldstrafe von 200 RMk. verurteilt.

Daß nicht jede Ehrenkränkung als Verstoß gegen die soziale Ehre anzusehen ist, zeigt die Betrachtung der folgenden Entscheidung des Reichsehrengerichtshofes im 24. Band S. 209 ff. Nach dem zugrundeliegenden Sachverhalt begab sich ein Gastwirt nachts in das Schlafzimmer der in seinem Hause wohnenden Angestellten und suchte sich ihr durch einen Kuß zu nähern. Das soziale

Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Hessen hat in der Entscheidung im 23. Band S. 132 ff. erklärt, daß der Angeklagte dadurch unter Mißbrauch seiner Machtstellung im Betrieb böswillig die Ehre einer Angehörigen seiner Gefolgschaft gekränkt habe und hat das Verhalten des Angeklagten mit der schwersten Strafe, der Aberkennnng der Fähigkeit, Führer des Betriebs zu sein, geahndet. Der Reichsehrengerichtshof erblickte zwar in der Zudringlichkeit eine besonders schwere Ehrenkränkung, da das Gefolgschaftsmitglied sich in der Hausgemeinschaft des Unternehmers befand, verneint aber die Böswilligkeit, denn der Mann habe „offenbar Gefallen an dem Mädchen gefunden, vielleicht auch daraus, daß sie mehrfach spät in der Nacht heimkam, geschlossen, daß sie Männern zugänglich" sei. Als er jedoch bemerkt habe daß das nicht der Fall sei, habe er von ihr abgelassen. Der Angeklagte hat daher nach Ansicht des Reichsehrengerichtshofes nicht aus asozialer Einstellung, nicht aus dem Empfinden heraus gehandelt, daß er es bei der Gefolgschaftsangehörigen mit einem Mädchen zu tun habe, dem gegenüber er es mit der Achtung der Ehre nicht so genau zu nehmen habe, sondern aus rein sinnlichem Empfinden gegenüber dem Mädchen, an dem er Gefallen gefunden habe, und von dem er glaubte, daß es auch seinerseits ihm entgegenkommen werde. Hier wird mit besonderer Strenge von dem Reichsehrengerichtshof betont, daß die asoziale Gesinnung unverzichtbare Voraussetzung jeder ehrengerichtlichen Bestrafung ist. Eine Ehrenkränkung, d. h. die Verwirklichung des kriminellen Tatbestandes der Beleidigung, kann — mag sie noch so schwer und menschlich verwerflich sein — nur dann als grober Verstoß gegen die Gemeinschaftspflichten ehrengerichtlich gesühnt werden, wenn sie aus bösem Willen, d. h. nicht nur vorsätzlich, sondern aus dem Gefühl der Nichtachtung heraus erfolgt. Erstmalig betont der Reichsehrengerichtshof in der Entscheidung weiter, daß eine im Affekt begangene Tat in der Regel einer asozialen Gesinnung nicht entspringen kann. Wenn der Angeklagte sich hat hinreißen lassen, das Mäd-

chen zu schlagen, so erklärt sich das aus der Erregung, in die der Angeklagte naturgemäß geraten war, als er sich durch die Mitteilung, die das Mädchen über den Vorfall seiner Ehefrau gemacht hatte, dieser gegenüber bloßgestellt sah und nun nicht den Mut hatte, sein Verhalten einzugestehen. Diese einmalige, im Affekt begangene Mißhandlung war nicht der Ausfluß einer asozialen Gesinnung, sie bedeutet nicht ein böswilliges, unter Mißbrauch der Machtstellung sich äußerndes Verhalten des Angeklagten der Gefolgschaftsangehörigen gegenüber, sondern beruhte lediglich auf den Ausbruch der Erregung gegenüber derjenigen Person, durch die er sich seiner Ehefrau gegenüber bloßgestellt sah.

In einer Reihe von Entscheidungen[1]) wird das Züchtigungsrecht des Lehrherrn gegenüber dem Lehrling anerkannt. Selbstverständlich für jeden Lehrherrn sollte aber sein, daß die Züchtigung des Lehrlings nicht aus Verärgerung oder Rache und unter Mißbrauch der Machtstellung, sondern nur zum Zwecke der Erziehung geschehen darf. Die Züchtigung und Zurechtweisung des Lehrlings sollen, wenn sie Eindruck auf ihn machen sollen, Ausnahmeerscheinungen bleiben. Die weitgehende Ueberschreitung des Züchtigungsrechtes zeigt einen Mangel an sozialem Verständnis und eine unwürdige Gesinnung. Die Ueberschreitung des dem Meister durch den Gesetzgeber eingeräumten Züchtigungsrechtes aus böser Gesinnung ist eine strafbare Verletzung der sozialen Ehre, auf deren Wahrung der Lehrling als Glied der Gefolgschaft Anspruch hat.

Diese Gesichtspunkte leiten das soziale Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Hessen in der Entscheidung im 23. Band, S. 69 ff. Hier hatte ein Schreiner seine Lehrlinge, wenn sie Fehler begangen hatten, mit den Ausdrücken „Lump“, „Lapp“ und „Hund“ beschimpft, und einen Lehrling auch mehrmals geschlagen, sodaß er erhebliche Schmerzen verspürte und 14 Tage lang arbeitsunfähig war. Das bezeichnete Ehrengericht führt in den

1) ArbRSamml. Bd. 23 S. 176; 23, 187, 25, 44; 25, 190.

Urteilsgründen aus, daß dem Angeklagten eines vollständig abgehe, das sei die soziale Gesinnung, das Verständnis für die Ehre und Würde der Angehörigen seiner Gefolgschaft. Warnung, Verweis oder Geldstrafe scheiden daher als geeignete Strafen aus. Es sei notwendig gewesen auszusprechen, daß der Angeklagte unfähig sei, Führer eines Betriebes zu sein. Diese Entscheidung hat der Reichsehrengerichtshof mit Urteil im 24. Band S. 118 ff. in die mildeste Strafe umgewandelt. Der Reichsehrengerichtshof hat bei der Wahl der Strafe berücksichtigt, daß der Angeklagte berechtigten Anlaß hatte, über das Verhalten des Lehrlings erregt zu sein, da dieser wiederholt die Pflichten der Treue und Folgsamkeit verletzt hatte und daß sich der Angeklagte sonst nie zu unzulässigen Tätlichkeiten gegenüber Gefolgschaftsmitgliedern hat hinreißen lassen. Er stand auch im Ruf, ein tüchtiger Meister zu sein, der sich viel Mühe mit den Lehrlingen gab. Es galt daher als ein besonderer Vorzug, gerade beim Angeklagten in die Lehre zu gehen, um ein tüchtiger Geselle und Meister zu werden.

In demselben Rahmen bewegt sich das Urteil des sozialen Ehrengerichts, für den Treuhänderbezirk Südwestdeutschland [1]) und das Urteil des Reichsehrengerichtshofes in ArbRSamml. Band 24, S. 125 ff. Das Ehrengericht hatte einen Bäckermeister, der einen Lehrling mißhandelte, weil dieser ein Fahrrad auf einer Fahrt zur Kundschaft beschädigte und ihm ein weiteres von der Polizei wegen vorschriftswidrigen Fahrens abgenommen worden war, zu einer Ordnungsstrafe von 200 RMk. verurteilt. Der Reichsehrengerichtshof hat diese Strafe auf 100 RMk. herabgesetzt, weil der Angeklagte in Erregung darüber war, daß er durch das Verhalten des Lehrlings zwei Fahrräder eingebüßt hatte und in schwierigen wirtschaftlichen Verhältnissen lebte. Unter diesen Umständen fand der Reichsehrengerichtshof eine Ordnungsstrafe von 100 RMk. für hart genug, um dem mit der sozialen Ehren-

1) Nicht abgedruckt.

gerichtsbarkeit verfolgten Erziehungszweck in angemessener Weise zu dienen.

Bemerkenswert ist die Entscheidung des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Nordmark im 22. Band, S. 190 ff. Hier hatte ein Bahnhofshotelwirt einen in erster und zweiter Klasse bewährten Kellner ohne sachlichen Grund, sondern aus persönlicher Feindschaft in den Wartesaal dritter Klasse versetzt. Das Ehrengericht erblickte darin eine wohl überlegte und beabsichtige Ehrenkränkung des Kellners, denn diese Maßnahme war geeignet, diesen zu verletzen und ihn in den Augen der anderen Kellner herabzusetzen.

In der Entscheidung des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Brandenburg im 25. Band S. 60 ff. hatte dieses Ehrengericht in der willkürlichen und böswilligen Aufkündigung eines Arbeitsvertrages eine schwere Ehrenkränkung erblickt. Das Ehrengericht beruft sich hierbei auf grundsätzliche Erwägungen und erklärt, daß die nationalsozialistische Weltanschauung den Begriff der Ehre bewußt in den Vordergrund stellte. Dieses bewußte Hervorheben des Begriffes der Ehre habe sich aber nicht auf das politische Leben des deutschen Volkes beschränken dürfen, sondern sich auch für das Wirtschaftsleben auswirken müssen. Als notwendige Folge dieser nationalsozialistischen Leitidee sei daher auch das Arbeitsleben der schaffenden Volksgenossen einer besonderen Ehrenordnung und einem Ehrenschutz unterstellt worden. Die soziale Ehre sei die Achtung, die der in der Arbeitsgemeinschaft schaffende Mensch dem anderen Arbeitskameraden im Arbeitsleben entgegenbringen muß. Das Fundament des Arbeitslebens sei aber die Arbeitsstelle. Wenn der Gefolgschaftsangehörige alle Kräfte für seinen Betrieb einsetzen und sich als wirklicher Mitarbeiter des Betriebes fühlen soll, der am Gedeihen des Unternehmens interessiert ist, so müsse er dagegen gesichert sein, ohne triftigen Grund seine Arbeitsstelle zu verlieren. Nur dann könne er das Gefühl der Zusammengehörigkeit und innere Verbundenheit mit dem Betrieb haben, nur dann werde

er ihn als seinen Betrieb ansehen, für den er sich rückhaltlos einsetzen soll und kann[1]). Die Achtung vor der Erhaltung der Arbeitsstelle, an der der einzelne Volksgenosse zur Förderung des Betriebszweckes und zum gemeinsamen Nutzen von „Volk und Staat" arbeitet, sei daher ein wesentlicher, wenn nicht gar wesentlichster Bestandteil der sozialen Ehrenordnung und des sozialen Ehrenschutzes überhaupt. Wer diese Achtung vor der Erhaltung der Arbeitsstelle dadurch verletzte, daß er einen Arbeitskameraden willkürlich und böswillig durch Aufkündigung des Arbeitsvertrages von seiner Arbeitsstelle entfernt, ihn aus der Betriebsgemeinschaft, der er seine ganze Persönlichkeit und Schaffenskraft gewidmet hatte, ausstößt, mache sich einer gröblichen Verletzung der durch die Betriebsgemeinschaft für ihn begründeten sozialen Pflichten, einer schweren Kränkung der sozialen Ehre des von ihm auf diese Weise entlassenen Gefolgschaftsmitgliedes schuldig.

Es kann somit zum Schlusse dieses Absatzes festgestellt werden, daß sich die Ehrengerichte nicht mit Kleinigkeiten zu befassen haben. Vor die Ehrengerichte gehören allein gröbliche Verletzungen der sozialen Pflichten, die herrühren aus einer unehrenhaften, verwerflichen Gesinnung, und die deshalb vor der Oeffentlichkeit Brandmarkung verlangen. Manche Tat wird, aus ihrem Gesinnungsgrund abgeleitet, ein anderes Aussehen gewinnen. So wird man der Jugend, unter Umständen auch dem Alter eines Führers des Betriebes gelegentlich eine Handlung verzeihen, die, für sich gewertet, ein anderes Urteil verdiente. Das charakterisiert eben die soziale Ehrengerichtsbarkeit, daß sie sich von der isolierten Betrachtung freimacht und nach den zugrunde liegenden Motiven forscht. Man wird einem jungen Menschen nicht so leicht die Möglichkeit abschneiden, sich trotz einer bedauerlichen Verfehlung doch noch als brauchbarer Führer des Betriebs zu bewähren. Eine Warnung oder ein ernster Verweis werden auch hier vielleicht eine nachhaltige

1) Hueck-Nipperdey-Dietz, AOG., S. 461.

Besserung bewirken. Eine in begreiflicher Erregung erfolgte Handlung ist anders anzusehen als eine Tat, die aus ruhiger Ueberlegung und methodischem Sadismus erwuchs. Selbst eine Ohrfeige im Betrieb ist nicht unter allen Umständen ein todeswürdiges Delikt. Auch die eigenen Lebensverhältnisse des Führers des Betriebs verlangen gebührende Berücksichtigung. Die Unterbringung der Gefolgschaft in menschenunwürdigen Behausungen kann mit Recht als Angriff auf die soziale Ehre empfunden werden. Wenn aber ein in finanzielle Bedrängnis geratener Bauer oder Landwirt genau so schlecht wohnt wie seine Landarbeiter, so erscheint der gleiche Tatbestand alsbald in einem versöhnlicheren Lichte. Wirtschaftliche Notlage ist etwas anderes als asoziale Gesinnung.

Der Vorschrift des § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 1 AOG. kommt deshalb eine besonders große Bedeutuug zu, weil einmal das Gesetz dem Unternehmer große Führerrechte anvertraut hat, deren Mißbrauch unter allen Umständen zu unterbinden ist, und weil zum anderen diesen Rechten eine besonders ehrenhafte Gesinnung entsprechen muß. Bricht der Unternehmer das Vertrauen, das ihm der Gesetzgeber entgegenbrachte, dann wird er vor dem Ehrengericht zur Verantwortung zu ziehen sein. Gerade er muß der Gefolgschaft Vorbild sein, denn von ihm wie von allen Aufsichtspersonen im Betrieb hängt der Geist ab, der in der Gefolgschaft herrscht.

§ 3. Die Rechtsprechuug der sozialen Ehrengerichte zu § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 2 AOG.

Nach heutiger Erkenntnis ist der Arbeitsfrieden Voraussetzung für die wirtschaftliche und soziale Genesung von Volk und Staat. Demgemäß hat auch die Rechtsordnung alle möglichen Maßnahmen zu seiner Erhaltung getroffen. Es wurde durch das Treuhändergesetz [1]) den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden die Tarifhoheit entzogen und der Treuhänder mit der Ueberwachung des

1) Vom 19. 5. 1933 (RGBl. I, S. 285).

Arbeitsfriedens betraut. Nach Aufhebung des Gesetzes (§ 65 Ziff. 8 AOG.) sind diese Vollmachten erneuert worden. (§ 19 Abs. 2 AOG.) Weiter ist der DAF. die Sicherung des Arbeitsfriedens zur ausdrücklichen Pflicht gemacht. Sie soll dafür sorgen, daß das Verständnis für die berechtigten Ansprüche ihrer Gefolgschaft, bei den Gefolgschaften das Verständnis für die Lage und die Möglichkeiten des Betriebs geschaffen wird (§ 7 Arbeitsfront VO.). Und gemäß § 36 Abs. S. 2 Ziff. 2 AOG., tragen schließlich die Gefolgschaftsmitglieder, insbesondere Vertrauensmänner die Verantwortung dafür, daß der Arbeitsfrieden nicht aus der Mitte der Betriebsgemeinschaft heraus gefährdert wird. Gefahr droht dem Arbeitsfrieden in erster Linie durch Verhetzung von Gefolgschaftsmitgliedern. Sie ist daher ehrengerichtlich strafbar, wenn Böswilligkeit, d. h. feindliche und unsoziale Gesinnung zugrunde liegt. Es ist also nicht jede Kritik und Nörgelei, nicht jedes Schimpfen über eine Betriebsführermaßnahme schon eine Gefahr für den Arbeitsfrieden, vielmehr fällt unter böswillige Verhetzung der Gefolgschaft nur, was geeignet ist, das Ansehen des Vorgesetzten zu untergraben, insbesondere alles, was dazu dient, den friedlichen Verlauf der Betriebsarbeit zu gefährten.

Eine strafbare Pflichtverletzung durch Angehörige der Gefolgschaft, insbesondere durch Vertrauensmänner liegt weiterhin vor, wenn sich diese bewußt unzulässige Eingriffe in die Betriebsleitung anmaßen. Dieser zweite Tatbestand des § 36 Abs. 2 Ziff. 2 AOG. bildet das Gegenstück zur Vorschrift des § 36 Abs. 1 Ziff. 1 AOG., die den Trägern der Betriebsführung die Verantwortung für den rechten Gebrauch ihrer Machtstellung im Betriebe gegenüber der Gefolgschaft auferlegt. Jener Tatbestand verpflichtet umgekehrt die Gefolgschaft, jeden unzulässigen Eingriff in den Bereich der Betriebsführung zu unterlassen. Damit ist nicht allein der Eingriff in den Aufgabenkreis strafbar, der dem Führer als solchem obliegt, sondern der Eingriff in den Pflichtenkreis sämtlicher untergeordneter Aufsichtspersonen im Sinne des § 36 Abs. 1 Ziff. 1 AOG.

Schließlich machen sich Angehörige der Gefolgschaft strafbar, wenn sie in den Gemeinschaftsgeist, d. h. das Gefühl der Zusammengehörigkeit, das die Angehörigen einer Gemeinschaft beseelt und sie zur Verfolgung des Gemeinschaftszieles verbindet, innerhalb der Betriebsgemeinschaft fortgesetzt böswillig stören.

Nur in einem Falle ist bis heute eine Entscheidung zum 2. Tatbestand des § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 2 AOG. ergangen. Dagegen haben die sozialen Ehrengerichte den 1. und insbesondere den 3. Tatbestand des öfteren zum Ausgangspunkt ihrer Betrachtungen gewählt.

Von einer Gefährdung des Arbeitsfriedens durch böswillige Verhetzung der Gefolgschaft spricht das Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Mitteldeutschland im 26. Band, S. 193ff. Hierbei hatte eine Arbeiterin ihre Kameradinnen, nachdem sie zunächst 40 Reichspfennige für den auf dem Morgen geernteten Zentner Kartoffeln, später 35 Reichspfennige erhielten und als eine neue, besonders ertragliche Sorte in Angriff genommen worden war, nur noch 30 Reichspfennige erhalten sollten, veranlaßt, die Arbeit niederzulegen. Das Ehrengericht sagt in den Gründen der Entscheidung, daß die Angeklagte als Gefolgschaftsangehörige durch Propagiegierung von Kampfmaßnahmen zum Zwecke der Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen den Arbeitsfrieden in dem Betriebe durch böswillige Verhetzung der Gefolgschaft gefährdet hat. Dieser Annahme ist beizutreten. Zur Begründung seiner Ansicht führt das Ehrengericht an, daß die Handlungsweise der Angeklagten gegen den Grundgedanken des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit verstößt. Denn im nationalsozialistischen Staat sind Arbeitskämpfe, wie Streik und Aussperrung undenkbar. Wenn auch Arbeitskämpfe nicht ausdrücklich verboten sind, so folgt dies doch aus dem AOG., das die Gemeinschaftsarbeit zum gemeinen Nutzen von Volk und Staat in den Vordergrund stellt. Arbeitskämpfe verstoßen daher gegen die sozialen Ehrenpflichten. Wer zu ihnen auffordert, verletzt gröblich die Gebote der sozialen Ehre.

In der Entscheidung desselben Ehrengerichts im 23. Band, S. 183ff. hatte der Angeklagte in seiner Eigenschaft als Vertrauensmann zu einem Gefolgschaftsmitglied, das von dem Betriebsleiter angewiesen worden war, am Samstag nachmittag dringend gebrauchte Schamottesteine anzufertigen, während der übrige Betrieb von 12 Uhr mittags wegen Inventuraufnahme ruhen sollte, gesagt: „Das gibt es nicht.“ Du gehst nach Hause! Du brauchst nicht zu arbeiten, genau so wie es die anderen Gefolgschaftsmitglieder nicht brauchen“. Als dem Angeklagten wegen dieses Verhaltens von dem Betriebsleiter Vorhalt gemacht wurde, äußerte er in erregtem Tone in Gegenwart anderer Gefolgschaftsmitglieder u. a.; „Ich habe darüber zu bestimmen, ob gearbeitet wird oder nicht“. Weiterhin hat der Angeklagte einem weiblichen Gefolgschaftsmitglied, das sich an ihn wandte, nachdem sie von dem Betriebsleiter verwarnt worden war, weil sie sich bereits eine Viertelstunde vor Arbeitsschluß Wasser zum Waschen holte, geantwortet: „sie könne sich weiterhin, etwa fünf Minuten bevor es pfeife, Wasser holen“, obwohl nach § 13 der Betriebsordnung die Gefolgschaftsmitglieder die Arbeit nicht früher niederlegen dürfen, bis das Zeichen dazu gegeben wird. Der Angeklagte hat sich durch dieses Verhalten nach Ansicht des Ehrengerichts bewußt unzulässige Eingriffe in die Betriebsführung angemaßt. Das Ehrengericht hat den Angeklagten mit einem Verweis bestraft. In den Urteilsgründen führt das Ehrengericht als Grund seiner Ansicht an, daß der Angeklagte als Vertrauensmann nach dem AOG. besondere Rechte, aber auch besondere Pflichten hatte. Er mußte in seiner Eigenschaft als Vertrauensmann den anderen Gefolgschaftsmitgliedern mit gutem Beispiel vorangehen. In beiden Fällen hat sich jedoch der Angeklagte bewußt dem im Gesetz verankerten Führergedanken entgegengestellt.

Die erste Entscheidung zum 3. Tatbestand des § 36 Abs. 1 Ziff. 2 AOG. ist die des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Sachsen im 24. Band, S. 111ff. Das Ehrengericht sieht in der böswilligen Beschimpfung

einzelner Glieder der Betriebsgemeinschaft eine Störung des Gemeinschaftsgeistes. Der Angeklagte, Mitglied des Vertrauensrates hatte den Führer des Betriebes und den leitenden Angestellten aufs gröblichste in ihrer Ehre gekränkt, indem er, wie er selbst zugab, ohne einen Anlaß zu haben, an der arischen Abstammung der beiden Mitglieder der Betriebsgemeinschaft zweifelte. Er bezeichnete den Führer des Betriebes als Halbjuden und den leitenden Angestellten als Judenschwein. Er hat beide weiterhin als Reaktionäre bezeichnet, mit denen er als Vertrauensmann nichts zu tun haben wolle, also als Leute, die von dem Willen zur Betriebsgemeinschaft nicht erfaßt seien. Der Angeklagte hat auch sonst ständig über die Betriebsleitung geschimpft und über die Betriebseinrichtungen genörgelt, sodaß sich seine Betriebskameraden von ihm abgewendet haben, weil sie dessen ständiges Schimpfen anwiderte. Der Angeklagte hat durch dieses Verhalten fortgesetzt den Gemeinschaftsgeist innerhalb der Betriebsgemeinschaft böswillig gestört. „Er hat", die Begründung des sozialen Ehrengerichts sei hier wörtlich wiedergegeben, „ständig gegen das Entstehen einer wahren Betriebsgemeinschaft, zu der der Führer des Betriebes mit der Gefolgschaft zusammen vereinigt werden sollen, gearbeitet. Er hat nur die Arbeiter als einzige Angehörige der Betriebsgemeinschaft betrachtet wissen wollen und hat dieses Streben fortgesetzt verfolgt. Eine Betriebsgemeinschaft kann aber, ebenso wie die Volksgemeinschaft, nur dann entstehen, wenn alle Glieder der Gemeinschaft, also der Führer des Betriebes und die Gefolgschaft, zusammen dem gleichen Ziel zustreben, die Betriebszwecke und den gemeinen Nutzen von Volk und Staat zu fördern. Dabei war der Angeklagte als Vertrauensmann ganz besonders verpflichtet, an dem Entstehen einer wirklichen Betriebsgemeinschaft mitzuwirken und für die Erhaltung des Friedens im Betrieb zu sorgen. Er hat die Pflichten, die sich aus dieser Stellung für ihn ergaben, gröblich verletzt." Das Ehrengericht hat deshalb dahin erkannt, daß er wegen des gröblichen Verstoßes gegen die soziale Ehre nach

§ 36 Abs. 1 Ziff. 2 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit von seinem Arbeitsplatz zu entfernen sei.

In demselben Rahmen bewegen sich die Urteile des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Mitteldeutschland im 25. Band S. 187ff. und des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Sachsen im 26. Band, S. 188ff. Auch in diesen Urteilen wird erklärt, daß die im AOG. erstrebte Betriebsgemeinschaft ohne eine vertrauensvolle Zusammenarbeit aller Betriebsangehörigen nicht begründet werden könne. Versagt ein Gefolgschaftsangehöriger seinem Kameraden Achtung und Vertrauen, so stört er diesen Gemeinschaftsgeist. Desgleichen stören fortgesetzte böswillige Beleidigungen der Aufsichtspersonen und das bewußte Untergraben ihrer Autorität den Gemeinschaftsgeist.

Bestätigt wird diese Annahme durch das Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Westfalen im 27. Band, S. 167ff. Nach dem zugrunde liegenden Sachverhalt hatte der Angeklagte schuldhaft dauernd mit Arbeitskameraden und auch mit den Vorgesetzten Zusammenstöße. Bei den sich dann ergebenden Auseinandersetzungen nahm der Angeklagte häufig eine feindselige Haltung ein, aus der heraus er die anderen beschimpfte, bedrohte und verdächtigte. Das Ehrengericht erklärt in seinen Ausführungen, daß durch dieses Verhalten des Angeklagten in erheblichem Maße Unfrieden und Unruhe in die Betriebsgemeinschaft getragen wurde, wodurch das Gefühl der Zusammengehörigkeit, das die Angehörigen einer Betriebsgemeinschaft beseelen und sie zur Förderung des Gemeinschaftsgeistes verbinden soll, nicht zustandekommen konnte.

Es kann somit als Ergebnis festgehalten werden, daß Beleidigungen gleichgestellter Gefolgsleute untereinander oder gegenüber ihren Vorgesetzten sowie Beleidigungen des Unternehmers durch den Führer des Betriebes oder durch Gefolgsleute unter den Tatbestand des § 36 Abs. 1 Ziff. 2 AOG. fallen. Nach § 36 Abs. 1 Ziff. 1

AOG. sind diese Verfehlungen nicht strafbar, weil dort „Mißbrauch der Machtstellung“ vorausgesetzt wird.

§ 4. Die Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte zu § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 3 AOG.

§ 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 3 enthält den umfaßendsten Täterbegriff. Die hierin enthaltenen Pflichten sind dem in § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 1—2 erfaßten Personenkreis gemeinsam. Täter sind daher nicht nur Führer des Betriebes, sonstige Aufsichtspersonen, Vertrauensmänner und Angehörige der Gefolgschaft, sondern auch Unternehmer und gesetzliche Vertreter (§ 3 Abs. 1 AOG.). die nicht Führer des Betriebs sind[1]).

Der erste Tatbestand des § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 3 AOG. ist erfüllt, wenn Angehörige der Betriebsgemeinschaft wiederholt leichtfertig unbegründete Beschwerden oder Anträge an den Treuhänder der Arbeit richten. Hierbei erfordert der Begriff „Beschwerde“ und „Anträge“, um dem Zweck der Vorschrift zu genügen, weiteste Auslegung. Es fallen darunter Eingaben aller Art, auch wenn sie mündlich vorgebracht sind[2]). Es muß sich um wiederholte, also um mindestens zwei Beschwerden und Anträge handeln. Dabei werden jedoch nur die Anträge gezählt, die unbegründet, d. h. sachlich nicht gerechtfertigt oder überhaupt unzulässig sind[3]). Die tatsächliche Entscheidung, ob ein Antrag oder eine Beschwerde unbegründet ist, liegt im freien Ermessen des Treuhänders. Seine Entscheidung kann nur im Dienstaufsichtswege vom Reichsarbeitsminister überprüft werden. Jedenfalls steht dem Ehrengericht im Rahmen des ehrengerichtlichen Verfahrens nicht die Prüfung der Begründetheit der Beschwerden und Anträge zu. Im Ermessen des Treuhänders steht aber nicht nur die rein rechtliche Würdigung des konkreten Sachverhaltes, sondern auch die Zweckmäßigkeitsfrage,

1) So Dersch, § 36 Anm. 8b.

2) Doerner, DAR. 34, S. 4245; Hueck-Nipperdey-Dietz § 36, Anm. 34.

3) Dersch, § 36 Anm. 8c.

ob nach Lage der Umstände eine Entscheidung zu treffen, etwa auf Grund des erkannten Sachverhalts ein ehrengerichtliches Verfahren einzuleiten sei. Durch dieses zweite Moment, eine Opportunitätsfrage, wird jedoch das Merkmal der Begründet- bezw. Unbegründetheit grundsätzlich nicht berührt, denn beim Betriebsangehörigen ist das Beurteilungsvermögen des Treuhänders nicht vorauszusetzen.

Um den Betriebsangehörigen die Mitarbeit am sozialen Aufbauwerk nicht zu verleiden, soll aber nicht jede Eingabe, die sich später als unbegründet erweist, Strafe bewirken, vielmehr soll nur derjenige, der leichtfertig handelt, d. h. gewissenhafte Prüfung unterlassen hat, zur Rechenschaft gezogen werden[1]). Hat der Täter alle zu Gebote stehenden Erkenntnismittel erschöpft, die zur Erforschung des Sachverhalts dienen und ist er dabei zu dem Ergebnis gelangt, daß sein Antrag berechtigt sein könnte, so wird man nicht von leichtsinnigem Handeln sprechen können. Ueber diese Tatsachenbewertung hinaus trägt der Betriebsangehörige in beschränktem Umfang auch die Verantwortung für die Zweckmäßigkeit der Anrufung, denn der Betrieb ist die Keimzelle völkischen Gemeinschaftslebens und alle betrieblichen Streitigkeiten sollen möglichst dort ausgetragen werden. Insbesondere ist grundsätzlich — wie dies § 56 Abs. 2 AOG. für die Kündigung ausdrücklich vorschreibt, — Vermittlung durch den Vertrauensrat zu versuchen, bevor weitere Schritte unternommen werden. In kleinen Betrieben ohne Vertrauensrat besteht die Möglichkeit einer unmittelbaren Aussprache zwischen den Beteiligten. Eine Betrachtung der Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte zum ersten Tatbestand kann unterbleiben, da die Ehrengerichte zu diesem Punkte bis jetzt noch keine Stellung genommen haben.

Der zweite Tatbestand des § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 3 liegt vor, wenn Angehörige der Betriebsgemeinschaft den schriftlichen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit hartnäckig zuwiderhandeln. Sinn und Zweck dieser Vorschrift ist die Autorität des Treuhänders, des sozialpoli-

1) Doerner, a.a.O.

tischen Beauftragten der Reichsregierung[1]) zu stärken und Querulanten und Denunzianten das Handwerk zu legen. Diese Strafdrohung gibt den Anordnungen des Treuhänders vielfach erst das notwendige Gewicht. Denn abgesehen von den durch Kriminalstrafen gesicherten schriftlichen allgemeinen Anordnungen (§ 22 AOG.) und dem Ersatz der Führerentscheidung (§§ 16, 19 Ziff. 3 AOG.) muß der Treuhänder die Durchführung seiner Maßnahmen den betroffenen Personen „übergeben" und ist damit auf ihre soziale Einsicht angewiesen.

Geschützt wird der Treuhänder der Arbeit, d. h. aber nicht nur der Treuhänder im Sinne der §§ 18, 19, sondern auch der vom Reichsarbeitsminister bestellte Sondertreuhänder (§ 33 Abs. 1 AOG.) Denn nach § 33 Abs. 2 findet auf ihn u. a. § 22 entsprechende Anwendung, der in seinem Absatz 2 die Anwendbarkeit der sozialen Ehrengerichtsbarkeit voraussetzt. Ehrengerichtliche Schutzkraft verdienen — entsprechend § 22 Abs. 1 AOG. nur rechtsgültige, vom örtlich und sachlich zuständigen Treuhänder getroffenen Anordnungen[2]). Die Zuständigkeit unterliegt daher ehrengerichtlicher Nachprüfung, nicht hingegen die Zweckmäßigkeit der Entscheidung. Sie hängt allein vom pflichtgemäßen Ermessen des Treuhänders der Arbeit ab.

Zu den rechtsverbindlichen schriftlichen Anordnungen gehören die Tarifordnungen (§ 32 Abs. 2 AOG.). Diesen Tarifordnungen sind ehrengerichtlich gleichzustellen nicht nur die vom Treuhänder auf Grund des Gesetzes vom 19. Mai 1933 erlassenen Tarifregelungen, sondern auch Tarifverträge, die am 30. April 1935 noch liefen und inzwischen weder vom Reichsarbeitsminister noch von dem zuständigen Treuhänder außer Kraft gesetzt sind.

Der Reichsehrengerichtshof hat in seiner Entscheidung[3]) vom 16. 4. 1935 allerdings noch unentschieden gelassen, ob ein alter noch von Tarifvertragsparteien vereinbarter Tarifvertrag zufolge der Weitergeltungsanordnung des Reichs-

1) Siehe §§ 18, 19 Abs. 1 Ziff. 8 und Abs. 2 AOG.
2) Doerner, DAR. 34, S. 245.
3) ArbRSamml. Bd. 24, S. 43.

arbeitsminister vom 28. März 1934 — übrigens jetzt in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Oktober 1934 Reichsarb. Bl. I, S. 254 und der Anordnung vom 11. März 1935, Reichsarb. Bl. I, S. 84 gültig — als schriftliche Anordnung im Sinne des § 36 Abs. 1 Ziff. 3 und damit wohl auch des § 22 AOG. zu gelten habe. Er hat jedenfalls die vom sozialen Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Mitteldeutschland in ArbRSamml. Bd. 22, S. 141 gegebene bejahende Auslegung für möglich erklärt. Jene Auslegung verkannte allerdings nicht die erheblichen rechtlichen Bedenken und kam eigentlich nur aus praktischen Erwägungen zu einer Bejahung der Frage, ob man die auf Grund der Anordnung vom 28. März 1934 als Tarifordnungen weitergeltenden Tarifverträge als Treuhänderanordnungen ansehen kann. Wolle man, führt das Ehrengericht in den Entscheidungsgründen aus, die nach der Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 28. März 1934 als Tarifordnungen verlängerten Tarifverträge bei § 36 Ziff. 3 ebenso wie bei § 22 AOG. nicht mitumfassen, so würde bei Zuwiderhandlungen gegen jene Bestimmungen ein Vorgehen nach den geltenden Bestimmungen ausgeschlossen sein. Es ist dabei zu berücksichtigen, daß grundsätzlich nach § 72 AOG. die Wirksamkeit der bestehenden Tarifverträge mit dem 30. April 1934, somit mit dem Inkrafttreten des AOG., erlöschen sollte, um Raum zu schaffen für einzelvertragliche, betriebliche bezw. durch den Treuhänder der Arbeit zu treffende Regelung von Arbeitsbedingungen durch Richtlinien und Tarifordnungen. Da die auf Grund der Anordnung vom 28. März 1934 als Tarifordnungen weitergeltenden Tarifverträge die weitaus überwiegende Anzahl — Mansfeld schätzt ihre Zahl auf 15000 [1]) — der jetzt geltenden Tarifordnungen umfassen, ist die hier vertretene Auffassung geboten, sollten nicht §§ 22, 36 AOG. ihrer Bedeutung zum größten Teil entkleidet werden.

Im Urteil im 24. Band S. 219ff. bestätigt der Reichsehrengerichtshof diese Auffassung. Er führt aus, daß einer auf Grund des § 32 Abs. 2 AOG. erlassenen Ta-

1) Anm. ArbRSamml. Bd. 24, S. 224.

rifordnung eine Tarifregelung gleichsteht, die von dem Treuhänder der Arbeit auf Grund des Gesetzes vom 19. 5. 1933 erlassen ist und auf Grund der Anordnung des Reichsarbeitsministers vom 28. März 1934 über den 30. 4. 1934 hinaus als Tarifordnung Geltung behalten hat. Für die Betriebe, der Angeklagten (kleine Möbelfabriken) galten hinsichtlich der Entlohnung auf Grund der Tarifregelung des Treuhänders der Arbeit vom 14. März 1934 in Verbindung mit den Anordnungen des Reichsarbeitsministers über die Weitergeltung von Tarifverträgen als Tarifordnungen seit dem 1. April 1934 die Lohnsätze des Lohntarifvertrages für die Thüringische Möbel- und Klavierindustrie sowie für das Tischlereigewerbe vom 10. Nov. 1933. Dieser Lohnregelung ist, wie die Angeklagten nicht bestritten, nach dem 1. Mai 1934 dadurch zuwidergehandelt worden, daß untertarifliche Entlohnung erfolgte, obwohl die Angeklagten wiederholt auf die Einhaltung der tariflichen Bestimmungen von dem Treuhänder hingewiesen worden waren. Die Angeklagten haben sich daher hartnäckig, denn sie haben trotz mehrfacher Mahnung den Tariflohn nicht bezahlt und auch Urlaub nicht gewährt, gegen die schriftlichen Anordnungen und damit gegen die Autorität des Treuhänders der Arbeit aufgelehnt. Die von dem sozialen Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Mitteldeutschland gegen die Angeklagten verhängte Ordnungsstrafen erschienen dem Reichsehrengerichtshof lediglich wegen deren finanziellen Bedrängnis als zu hoch bemessen. Er hat diese deshalb entsprechend herabgesetzt. Als Grund für seine Bestrafung führt der Reichsehrengerichtshof an, daß die autoritäre Stellung, die das Gesetz dem Treuhänder gegeben hat, unbedingte Beachtung und Innehaltung der von ihm für richtig erkannten und erlassenen Tarifvorschriften durch die betroffenen Betriebe erfordert.

Ganz in diesem Sinne ist auch die Auffassung des Reichgerichtshofes in einer seiner neuesten Entscheidungen im 27. Band, Seite 367 ff. In diesem Urteil bestätigt er die Entscheidung des sozialen Ehrengerichts für den Treu-

händerbezirk Brandenburg und führt aus, daß hartnäckige Zuwiderhandlungen gegen schriftliche Anordnungen des Treuhänders der Arbeit als Mißachtung seiner und damit des Staates Autorität strenge Bestrafung verdient.

Die Anordnungen können sich auf alle Aufgaben beziehen, die das Gesetz dem Treuhänder übertragen hat (§ 19 Abs. 1 AOG.). Insbesondere kommen in Betracht Anordnungen über den Erlaß und Abänderungen von Betriebsordnungen[1]), desgleichen auch allgemeine Anordnungen, die der Treuhänder im Rahmen anderer Gesetze zu treffen hat (§ 19 Abs. 2 AOG.), soweit sie sich auf Betriebe erstrecken[2]). Unter § 36 Abs. 1 Ziff. 3 fallen ferner sämtliche Einzelanordnungen im Rahmen des § 19 AOG., z. B. hinsichtlich der Bildung und Geschäftsführung von Vertrauensmännern, der Entscheidung auf Anrufung der Mehrheit des Vertrauensrates (§ 16 AOG.) usw. Auch Verstöße gegen die Entscheidungen des Treuhänders über beabsichtigte Entlassungen (§ 20 Abs. 2—3 AOG.) kommen in Betracht[3]). Desgleichen Anordnungen zur Führung ordnungsmäßiger Bücher, um dem Treuhänder die Prüfung zu ermöglichen, ob im Betrieb tarifliche Entlohnung erfolgte[4]).

In sämtlichen hier angeführten Entscheidungen haben sich die sozialen Ehrengerichte klar darüber ausgesprochen, daß der Treuhänder der Arbeit ein Teil der Staatsautorität sei und daß seine Anordnungen auf dem Gebiet der sozialen Neuordnung des deutschen Volkes unter allen Umständen befolgt werden und durch die Autorität des Staates garantiert werden müssen.

Darnach genügt zum „Zuwiderhandeln" jedes Verhalten, das dem erkennbaren Zweck der Anordnung widerspricht. Doch ist bei Zuwiderhandlungen im einzelnen Fall genau festzustellen, wer Täter ist.

---

1) Vgl. ArbRSamml. Bd. 22, S. 220; 23, 168.
2) Vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, § 22 Anm. 18.
3) Vgl. ArbRSamml. Bd. 23, S. 59.
4) Vgl. ArbRSamml. Bd. 23, S. 161.

In dem Urteil des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Mitteldeutschland in ArbRSamml. Bd. 23 S. 138ff. wurden sowohl die Betriebsinhaberin als auch deren Prokurist wegen Verstoßes gegen die schriftlichen Anordnungen des Treuhänders für schuldig befunden und zwar erstere als Unternehmerin, letzterer als Betriebsführer und Aufsichtsperson, der nach Rücksprache mit ersterer den Betrieb geführt und in bewußtem und gewolltem Zusammenwirken mit ihr bei der Lohnregelung gehandelt habe. Der Reichsehrengerichtshof hat dieser Auffassung in seiner Entscheidung im 24. Band, S. 219ff. nicht zu folgen vermocht, denn nach dem zugrundeliegenden Sachverhalt war die Betriebsinhaberin nicht allein Unternehmerin; sie hat sich auch selbst als Betriebsangehörige um die Betriebsverhältnisse gekümmert und u. a. sich persönlich an den Verhandlungen mit dem Vertrauensrat über die Lohnfestsetzung für die Minderleistungsfähigen verantwortlich beteiligt. Der Prokurist hat regelmäßig nach Rücksprache mit der Betriebsinhaberin verhandelt. Der Reichsehrengerichtshof hat deshalb angenommen, daß die Verantwortung für die Führung des Betriebs und damit auch für die in Frage kommenden Zuwiderhandlungen allein bei der Betriebsinhaberin persönlich gelegen, daß dagegen der angeklagte Prokurist einen selbständig entscheidenden Einfluß auf die Entschließungen hinsichtlich der Befolgung der schriftlichen Anordnungen des Treuhänders der Arbeit nicht gehabt habe, vielmehr in diesen Handlungen von der verantwortlichen Entschließung der Betriebsinhaberin abhängig gewesen sei. Der Reichsehrengerichthof ist somit der Ansicht, daß gegen Anordnungen des Treuhänders nur verstoßen kann, wer selbständig entscheidenden Einfluß auf die Entschließung hinsichtlich der Befolgung der schriftlichen Anordnungen hat, dagegen nicht, wer von Fall zu Fall Anweisungen erhält.

Aus den Gründen der Vorentscheidung des Vorsitzenden des sozialen Ehrengerichts für den Treuhänderbezirk Rheinland im 26. Band. S. 90 ff. ist zu entnehmen, daß die Verantwortung des Betriebsführers auch dann be-

stehen bleibt, wenn er sich nicht persönlich um eingehende Schriftstücke kümmert, sondern ihre Behandlung Angestellten überläßt. Denn die dem Betriebsführer obliegende Verpflichtung zur Befolgung schriftlicher Anordnungen des Treuhänders wird nicht dadurch ausgeschaltet, daß er sich persönlich nicht um eingehende Schriftstücke kümmert und ihre Behandlung anderen Personen überläßt. Tut er das, so bleibt seine Verantwortung für die sachgemäße Erledigung gleichwohl in vollem Umfange bestehen.

Es wurde bereits mehrfach gesagt, daß nicht jede soziale Ungehörigkeit ehrengerichtlich verfolgt wird. Auch bei Verstößen gegen § 36 Abs. 1 Ziff. 3 kann die Ehrengerichtsbarkeit nur strafend eingreifen, wenn die Nichteinhaltung der Anordnungen des Treuhänders der Arbeit aus böswilliger Gesinnung und asozialer Grundeinstellung — die m. E. gleichmäßig für alle Verstöße gegen die soziale Ehre vorausgesetzt werden muß — erfolgt. Das Gesetz sieht den Ausdruck unsozialer Gesinnung im hartnäckigen Zuwiderhandeln gegen die schriftlichen Anordnungen des Treuhänders. Der Täter muß besonders trotzig und widersetzlich gehandelt haben. Dies ist grundsätzlich anzunehmen bei der Nichtbefolgung einer zweimaligen Aufforderung durch den Treuhänder selbst, wenn die zweite Anordnung nicht schriftlich erfolgte. Aber selbst einmaliges Zuwiderhandeln kann hartnäckig sein, wenn aus dem Verhalten des Täters eine gewisse Nachhaltigkeit des Willens spricht, sodaß eine zweite Aufforderung zwecklos erscheinen müßte.

Diese Ansicht vertritt das soziale Ehrengericht für den Treuhänderbezirk Hessen im 23. Band, S. 59 ff., das insbesondere in der vorzeitigen Entlassung trotz einer Verlängerung der Sperrfrist eine hartnäckige Zuwiderhandlung gegen eine schriftliche Anordnung des Treuhänders der Arbeit erblickt. Hartnäckiges Zuwiderhandeln steht demnach nicht dem mehrmaligen Zuwiderhandeln gleich, sondern ist die bewußte Auflehnung gegen staatliche Anordnungen.

In der schon zitierten Entscheidung des Reichsehren-

gerichtshofes [1]) stellt dieser fest, daß von einer hartnäckigen, d. h. aus ehrloser Gesinnung erfolgenden Zuwiderhandlung gegen eine Treuhänderanordnung immer nur dann gesprochen werden kann, wenn die Anordnung klar und unzweideutig ist, die von dem Zuwiderhandelnden vertretene Auffassung damit nicht verträglich und er dieses auch erkannt hat. Zweifel über die Auslegung sind von dem Arbeitsgericht zu klären. Solange diese Klärung nicht erfolgt ist, also Zweifel noch bestehen können, ist für eine Hartnäckigkeit, des eben nicht aus ehrloser Gesinnung, sondern aus Unkenntnis oder vielleicht Fahrlässigkeit Zuwiderhandelnden kein Raum. Es kann keine Rede davon sein, daß diese Entscheidung etwa die Autorität des Treuhänders und damit des Staates irgendwie gefährden könnte. Man kann — nicht nur im sozialen Bereich — die Zuwiderhandlung gegen staatliche Rechtssätze und Verwaltungsanordnungen nur dann unter Strafe stellen, wenn sie klar und unzweideutig den Willen des Staates oder seiner Behörden zum Ausdruck bringen.

Interessant ist die Entscheidung noch wegen des Bekenntnisses des Reichsehrengerichtshofes zu der Forderung, daß die höchste Strafe nur verhängt werden darf, wenn die anderen Strafen entweder nicht der Schwere des Verstoßes entsprechen oder nicht ausreichen, um den Führer des Betriebes zur richtigen sozialen Gesinnung zu erziehen. Beizupflichten ist dem Urteil auch darin, daß die drohende Einstellung des Betriebes oder die drohende Arbeitslosigkeit der Gefolgschaft die Verhängung der schwersten Strafe nicht ausschließen dürfen, soweit diese nach der allein entscheidenden Schwere der Tat und der Persönlichkeit des Angeklagten angemessen erscheint.

Das Ergebnis sei auch hier kurz zusammengefaßt: Die Anordnungen des Treuhänders der Arbeit müssen als die Gebote des Staates zum Schutze der schaffenden Menschen unbedingt beachtet werden. Doch muß immer daran festgehalten werden, daß die Ehrengerichtsbarkeit schlechte Gesinnung, nicht aber wenn auch noch so vor-

1) Vgl. ArbRSamml. Bd. 24, S. 43.

sätzliche Zuwiderhandlung strafen soll. Erfolgt die Zuwiderhandlung aus wirtschaftlicher Not oder sonstiger Leistungsunfähigkeit, verschafft § 22 AOG, die erforderliche Sühne.

Endlich wäre noch die Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte zu § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 4 AOG. darzustellen. Nach § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 4 machen sich Mitglieder des Vertrauensrates ehrengerichtlich strafbar, wenn sie vertrauliche Angaben, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die ihnen bei Erfüllung ihrer Aufgaben bekanntgeworden und als solche bezeichnet worden sind, unbefugt offenbaren. Zu diesem Tatbestand haben jedoch die sozialen Ehrengerichte bis jetzt keine Stellung genommen. Es ist daher unmöglich, die Ansicht der Ehrengerichte festzustellen.

Die gedrängte Darstellung der Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte mag genügen, um zu zeigen, daß die Entscheidungen der Ehrengerichte wertvolles Material zur Erkenntnis der Menschen und ihres Handelns bieten und daß dieses Material die Grundlage für ihre Schulung, Durch- und Ausbildung sein kann.

III. Kapitel.

Würdigung und Kritik der Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte.

Es wurde in dem vorigen Kapitel versucht, eine kurze Darstellung der Rechtsprechung der sozialen Ehrengerichte zu geben. Dabei hat sich ergeben, daß die von den Ehrengerichten erfaßten Verstöße, die sich übrigens ziemlich gleichmäßig auf Industrie, Handwerk Handel usw. erstrecken, sich ganz überwiegend gegen § 36 Abs. 1 S. 2 Ziff. 1 AOG. (Ausbeutung der Arbeitskraft — Ehrenkränkung) richteten und zwar im Jahre1 935 170 von 204 Ver-

fahren, davon allein 136 Fälle, in denen die Kränkung der Ehre von Gefolgschaftsmitgliedern Gegenstand der Anklage war. Es handelte sich nach dem Bericht des Reichsarbeitsministeriums in diesen Fällen „in der Regel um untertarifliche Bezahlung, Nichtbezahlung von Ueberstundenarbeit, unzureichende Wohn- und Arbeitsräume, mangelhafte Deputatlieferung und Verweigerung von Urlaub. Weitere Fälle bestrafen unzulässige Mehrarbeit und unberechtigtes Antreiben zur Arbeit. Die Nichtbezahlung von Beiträgen an Sozialversicherungsträger wurde nur in Verbindung mit anderen Verstößen gegen die soziale Ehre zur Grundlage eines Antrages gemacht. Eine Kränkung der Ehre erfolgte am häufigsten. Durch Beschimpfung (55), dann aber auch durch Mißhandlung (21), zum Teil lagen beide Tatbestände vor (39). Auch Angriffe gegen die Geschlechtsehre weiblicher Gefolgschaftsangehöriger (16), zum Teil verbunden mit anderen Beleidigungen (5) führten zu einer Anklage wegen Kränkung der Ehre. In 39 Fällen richtete sich das unsoziale Verhalten gegen Lehrlinge." Gegenüber diesen wichtigsten und hauptsächlichsten Tatbeständen verlieren die übrigen an Bedeutung. Immerhin lag in 13 Fällen Anklage wegen Gefährdung des Arbeitsfriedens oder Störung des Gemeinschaftsgeistes vor, in 20 Fällen hartnäckiges Zuwiderhandeln gegen Anordnungen des Treuhänders und in nur in einem Falle Anklage eines Vertrauensmannes wegen unzulässigen Eingriffes in die Betriebsführung.

Ueberblickt man die bisher vorliegende Rechtsprechung, so bleibt als der herrschende Eindruck, daß alle Vorstellungen und Begriffe sich noch in offensichtlichem Fluß befinden und sich erst nach und nach die klaren Umrisse der sozialen Ehre entschleiern. Erkennbar tritt überall das Bestreben hervor, vorab eine gewisse Zurückhaltung zu üben und namentlich von dem schwersten Strafmittel, der Aberkennung der Betriebsführerfähigkeit, nur sparsamen Gebrauch zu machen. Die ganze Urteilssprechung des Reichsehrengerichtshofes ist augenscheinlich bemüht, eine klare Grenzziehung in doppelter Hin-

sicht herauszuarbeiten: Nicht jede Verfehlung gehört vor die Ehrengerichte, wodurch der spezielle Charakter der sozialen Ehrengerichtsbarkeit nur verfälscht werden würde; von der schwersten Bestrafung soll nur in den irreparablen Grenzfällen Gebrauch gemacht werden, wo weder eine Besserung der Verhältnisse zu erwarten noch eine Aenderung der Gesinnung zu erhoffen ist. Es ist bezeichnend, daß in der Urteilsfindung des Reichsehrengerichtshofes die Herabsetzung des Strafmaßes bezw. die Freisprechungen jene Fälle durchaus überwogen, wo auf Strafverschärfung erkannt wurde. Gerade infolge der grundsätzlich geübten Zurückhaltung soll bewirkt werden, daß eine wirklich erfolgende Verurteilung durch die Ehrengerichte alsdann um so schwerer wiegt. Das strafende Urteil drückt der Gesinnung den Stempel der Verwerflichkeit auf. Daher wird niemand ein solches Urteil leichtfertig abtun können, auch wenn praktisch dabei nur ein Verweis oder „lumpige hundert Reichsmark" herauskommen [1]).

Es sind zweifellos große Anforderungen, die hiernach an die Rechtsprechung der Ehrengerichte gestellt werden müssen, und es ist erfreulich festzustellen, in welch hohem Maße dieser Gedanke der Verantwortlichkeit vor der Volksgemeinschaft von den Ehrengerichten erkannt und verwirklicht wurde. Es gibt eine Reihe von Entscheidungen, die auch in ihrer Formulierung so eindrucksvoll und überzeugend sind, daß man sie als nationalsozialistischen Anschauungsunterricht für alle Betriebsführer und Gefolgschaften an den schwarzen Brettern der Betriebe veröffentlichen sollte. Grundsätzliche Anerkennung verdient es auch, wenn in einzelnen Entscheidungen deutlich das Bestreben sichtbar wird, über den Paragraphen hinaus immer wieder den Geist des Gesetzes aufs stärkste lebendig zu machen. Gewiß hat das Arbeitsordnungsgesetz die Verletzung der sozialen Pflichten vorerst ausdrücklich auf besonders herausgestellte Fälle gröblicher Art beschränkt und damit unmißverständlich zum Aus-

1) Vgl. Gusko, N.S. Sozialpolitik, S. 265.

druck gebracht, daß eine Ausdehnung auf andere, leichtere Fälle dem Willen des Gesetzgebers nicht entspricht [1]). Aber in der Auslegung der gesetzlichen Norm und ihrer Anwendung auf den Einzelfall muß dem Ermessen gerade der sozialen Ehrengerichtsbarkeit weiter Spielraum bleiben, denn unter keinen Umständen dürfen Verbrechen gegen die Volksgemeinschaft etwas aus formalen Gründen ungesühnt bleiben. So ist die Entscheidung des sozialen Ehrengerichtes für den Treuhänderbezirk Brandenburg durchaus zu begrüßen, die willkürliche Entlassung eines verantwortungslosen Betriebsführers als eine Ehrenkränkung nicht nur der Entlassenen, sondern der gesamten Gefolgschaft bezeichnet, obgleich vielleicht das Gesetz einen solchen Fall der Ehrverletzung nicht im Auge gehabt hat, denn „die Achtung vor der Erhaltung der Arbeitsstelle, an der der einzelne Volksgenosse zur Förderung des Betriebszweckes und zum gemeinsamen Nutzen von „Volk und Staat" arbeitet, ist ein wesentlicher, wenn nicht der wesentlichste Bestandteil der sozialen Ehrenordnung und des sozialen Ehrenschutzes überhaupt [2]). Betriebsgemeinschaft ist Schicksalsgemeinschaft und ein Betriebsführer, der willkürlich und ohne Not von seinem Entlassungsrecht Gebrauch macht, handelt ehrlos und asozial und wird mit Recht gebrandmarkt.

Man ist sogar versucht, die Frage aufzuwerfen, ob nicht in manchen Fällen schwerer Verstöße noch zuviel Nachsicht geübt worden ist, bezw. ob darüber hinaus die Strafmöglichkeiten der Ehrengerichte ausreichen, um in allen Fällen den Willen des Gesetzgebers durchzusetzen. So kann man an zwei Urteilen nicht kritiklos vorbeigehen, in denen ein Mangel des Gesetzes offenbar wird. Es handelt sich im ersten Falle um Betriebsführer, denen unmenschliches Verhalten gegenüber einem Lehrling vorgeworfen wurde, der schließlich seinem Leben ein Ende machte. „Die Angeklagten", heißt es in dem Urteil [3]),

1) Siehe S. 7f.
2) Vgl. ArbRSamml. Bd. 25 S. 60.
3) Vgl. ArbRSamml. Bd. 25, S. 44.

„haben ihn durch grobe Mißhandlungen und Beleidigungen fortgesetzt in seiner Ehre gekränkt, sie haben, der eine als Führer des Betriebes, der andere als Aufsichtsperson im Betrieb, ihre Machtstellung dem Lehrling gegenüber mißbraucht und haben auch böswillig gehandelt, nämlich aus einer Gesinnung heraus, die jedes Verständnis für die ihnen aus der Betriebsgemeinschaft erwachsenen Pflichten vermißen läßt und völligen Mangel an Verantwortungsgefühl für das Wohl und Wehe des ihnen anvertrauten Lehrlings beweist". Die Angeklagten wurden zu hohen Geldstrafen verurteilt.

Im zweiten Fall[1]) war ein Bauer angeklagt, der trotz dringlicher Vorstellungen seinem Deputanten die Gestellung eines Fuhrwerkes versagte, der sein an Diphtherie erkranktes Kind ins Krankenhaus überführen wollte. Auch als das Kind bereits gestorben war und zwei Kinder an Diphtherie erkrankten, blieb er bei seiner Weigerung. Auch diese Kinder starben. „In rücksichtsloser Roheit", führt der Reichsehrengerichtshof hierzu aus, „hatte er nur seinen eigenen Vorteil im Auge, dagegen war ihm das Wohl und Wehe seiner Gefolgsleute gleichgültig. Er wollte nur seine Pferde schonen; die Gesundheit der Familie seines Deputanten kümmerte ihn nicht. Sein Charakterbild wird dadurch bestätigt, daß der Arzt ihm die Notlage gerade deshalb nicht persönlich vorgestellt hatte, weil er damit rechnete, von ihm nur angefahren zu werden. Er kannte, wie er bekundete, den Angeklagten als einen Mann der seine Gefolgsleute lediglich als Arbeitstiere wertete, und wußte dafür aus eigener Erfahrung ein beweiskräftiges Beispiel anzuführen". Dem Bauern wurde die Betriebsführereigenschaft aberkannt.

Es wird sich erübrigen, diesen kurz angedeuteten Tatbeständen noch etwas hinzuzufügen um deutlich zu machen, daß hier ein unerträglicher Widerspruch zwischen Schuld und Sühne besteht, der nur zu lösen ist durch eine Verschärfung der Strafbestimmungen, für die die Einführung einer Freiheitsstrafe zu fordern wäre. Wenn

1) Vgl. ArbRSamml. Bd. 25, S. 239; 24, 284.

in solchen schweren Fällen, wie sie hier geschildert wurden, nur Geld- oder Ordnungsstrafen verhängt werden können, so wird das dem gesunden Volksempfinden nicht gerecht. Erschwerend kommt aber hinzu, daß selbst die härteste Strafe, die Aberkennung der Befähigung Führer des Betriebes zu sein, nicht immer ihren Zweck erreicht. Ist es in der Praxis oft schon schwierig, die Durchführung dieses Spruches zu sichern und zu überwachen, solange den Treuhändern der Arbeit das Recht zur Bestellung bezw. Bestätigung eines neuen Betriebsführers fehlt, so hilft wenigstens die Möglichkeit, auf die Entfernung vom bisherigen Arbeitsplatz zu erkennen, immer dann, wenn es sich um einen im Anstellungsverhältnis tätigen Betriebsführer handelt [1]). Fallen aber Unternehmer- und Betriebsführereigenschaft zusammen, so ist nach der vorläufigen gesetzlichen Regelung kaum eine Handhabe gegeben, dem Spruch des Ehrengerichts wirkliche Geltung zu verschaffen; denn die Grenzen zwischen Unternehmer- und Betriebsführerbefugnis, zwischen wirtschaftlicher und sozialpolitischer Entscheidungsgewalt laufen so ineinander über, daß selbst beim Vorliegen des guten Willens oft unlösbare Konflikte und Komplikationen nicht zu vermeiden sind. Die Aberkennung der Befähigung der Betriebsführereigenschaft kann daher, wie auch Mansfeld betont, „einstweilen nur ein Notbehelf sein. Die Waffe der Ehrengerichtsbarkeit wird erst dann mit vollem Erfolge eingesetzt werden können, wenn den Ehrengerichten oder vielleicht auch anderen an ihren Antrag gebundenen Stellen die Möglichkeit gegeben ist, auch der Unternehmerstellung eines asozialen Betriebsführers ein Ende zu machen“ [2]).

Die Ursachen der im konkreten Fall sich ergebenden unbefriedigenden Ergebnisse liegen demnach offenbar weniger in der mangelnden Handhabung der Ehrengerichtsbarkeit als vielmehr in der Verfahrensordnung der Ehrengerichtsbarkeit begründet; es sei deshalb abschließend vorgetragen, daß die Notwendigkeit einer Verschärfung

1) Vgl. hierzu Mansfeld, ArbRSamml. Bd. 23, S. 74.
2) Vgl. hierzu Mansfeld, ArbRSamml. Bd. 24, S. 288.

des sozialen Ehrenschutzes die Verpflichtung in sich schließt, auch die Verfahrensordnung der Ehrengerichtsbarkeit einer Nachprüfung zu unterziehen.

Es ist zweifellos bedauerlich, daß, wie Mansfeld[1]) feststellt, die Nachprüfung der Entscheidungen zeige, daß in mehreren Fällen in der Verhandlung vor dem Reichsehrengerichtshof ein von den Verhandlungen der ersten Instanz völlig abweichender Tatbestand sich herausstellte. Wenn der Reichsehrengerichtshof in einem solchen Verfahren, nicht auf Grund freier Beweiswürdigung, sondern auf Grund entgegengesetzter tatsächlicher Feststellungen sogar zu einem Freispruch kam, nachdem die erste Instanz dem Angeklagten die Befähigung Betriebsführer zu sein, abgesprochen hatte, so liegt hier „in der Tat noch ein Mangel der jungen Ehrengerichtsbarkeit vor, dessen Ursachen behoben werden müssen. Offenbar muß der Beweisaufnahme erster Instanz noch größeres Gewicht beigemessen werden".

Gerade dieser Gesichtspunkt führt aber zu der Frage, ob die Ehrengerichte und die Treuhänder der Arbeit als die Staatsanwälte der sozialen Ehrengerichtsbarkeit die erforderlichen Möglichkeiten und Machtvollkommenheiten besitzen, um das erstrebte Ziel zu erreichen. Es ist als empfindlicher Mangel anzusehen, daß weder die Treuhänder noch die Ehrengerichte berechtigt sind, die zwangsweise Vernehmung eines Angeklagten durchzuführen. Der Beschuldigte braucht sogar sich auf die Beschuldigungen nicht zu erklären; er braucht auch einer etwaigen Vorladung nicht Folge zu leisten. Kommt er einer persönlichen Ladung nicht nach, so kann sein Erscheinen nicht erzwungen werden, da seine Vorführung ebensowenig wie seine Verhaftung oder auch nur vorläufige Festnahme zulässig ist. Das gilt nicht nur für das Ermittlungsverfahren beim Treuhänder der Arbeit, sondern gemäß ausdrücklicher Vorschrift des § 12 der Durchführungsverordnung vom 28. März 1934 auch für das ordentliche Verfahren vor dem Ehrengericht. Selbst wenn das Ehren-

1) Vgl. ArbRSamml. Bd. 23, S. 266.

gericht das persönliche Erscheinen ausdrücklich angeordnet hat, ist der Angeklagte nicht verpflichtet, dieser Anordnung Folge zu leisten (a. O. § 19 Ziff. 2). Dazu kommt, daß der Treuhänder der Arbeit als Untersuchungs- und Ermittlungsbehörde auch Zeugen und Sachverständige weder selbst eidlich vernehmen, noch überhaupt ihre Vernehmung erzwingen kann, sondern hier auf den Weg der Rechtshilfe (Vernehmen durch einen ersuchten Richter) verwiesen ist. Es liegt nahe, daß alle diese Einschränkungen das Verfahren erschweren und die restlose Aufklärung vielleicht unmöglich machen können. Diese Fesseln des Verfahrens sind aber auch darüber hinaus kaum vereinbar mit dem Ansehen und der Würde gerade solcher Einrichtungen des neuen Staates, denen die höchste Verantwortung im sozialen Recht übertragen wurde[1]). Diese besondere Stellung der Ehrengerichte sollte auch, wie in diesem Zusammenhange bemerkt werden darf, abweichend von der sonstigen Regelung dazu führen, daß die Vertretung vor den Ehrengerichten nur durch deutsche Rechtsanwälte zulässig ist, es sei denn, daß der Angeklagte selbst Nichtarier ist. Wenn der Treuhänder der Arbeit für den Bezirk Nordmark, Dr. Völtzer, in einem solchen Falle der Vertretung eines arischen Angeklagten durch einen nichtarischen Anwalt nach einer Pressenotiz[2]) erklärte, daß er nicht in der Lage sei, die Verteidigungsrede so, wie sonst üblich, zu bewerten, weil der Begriff der sozialen Ehre lediglich aus rassischen Gesichtspunkten heraus richtig verstanden werden könne, so kann dem uneingeschränkt beigepflichtet werden. Einer solchen etwa möglichen Gefahr der Verflachung und Verbildung des sozialen Ehrenrechtes vorzubeugen, wird eine der wichtigsten Aufgaben in der Ueberwachung der Ehrenrechtspflege sein.

1) Das gilt um so mehr, als z. B. nach dem Bericht des Treuhänders für das Wirtschaftsgebiet Brandenburg von 47 im Jahre 1935 laufenden Verfahren 22, das sind 47% hartnäckige Zuwiderhandlungen gegen Anordnungen des Treuhänders betrafen, also Fälle bewußter Mißachtung staatlicher Anordnungen bedeuten.

2) Siehe Egloff, Die nationale Wirtschaft, S. 136.